



UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL

CAMPUS CHAPECÓ

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

ELÂINE PAINI

GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO:

AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DAS MULHERES LÍDERES NO SETOR BANCÁRIO

CHAPECÓ

2018

ELÂINE PAINI

GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO:

AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DAS MULHERES LÍDERES NO SETOR BANCÁRIO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul, como requisito para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dra. Tatiane Silva Tavares Maia

CHAPECÓ

2018

PROGRAD/DBIB - Divisão de Bibliotecas

Paine, Elaine

GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: AS REPRESENTAÇÕES
SOCIAIS DAS MULHERES LÍDERES NO SETOR BANCÁRIO/ Elaine
Paine. -- 2018.
78 f.:il.

Orientador: Tatiane Silva Tavares Maia.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal da Fronteira Sul, Curso de
Administração, Chapecó, SC, 2018.

1. Mulheres. 2. Setor Bancário. 3. Carreira. I. Maia,
Tatiane Silva Tavares, orient. II. Universidade Federal
da Fronteira Sul. III. Título.

ELÂINE PAINI

**GÊNERO E MERCADO DE TRABALHO: AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DAS
MULHERES LÍDERES NO SETOR BANCÁRIO**

Trabalho de Conclusão do Curso de Administração apresentado como requisito para a obtenção de grau de Bacharelado em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS.

Orientador (a) Prof.(a): TATIANE SILVA TAVARES MAIA – UFFS


Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca na data de:
28 de Setembro de 2018.



TATIANE SILVA TAVARES MAIA – Doutora



KELLY CRISTINA BENETTI TONANI TOSTA – Doutora



FABRICIO SIMPLICIO MAIA – Doutor

“Adoro mulheres mandonas. Podia estar o dia inteiro em volta delas. Para mim, mandona não é nem um pouco um termo pejorativo. Significa que a pessoa é apaixonada e engajada no que faz, é ambiciosa e não se importa em liderar”

Amy Poehler, atriz e escritora.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades.

Aos meus pais, Moacir e Beatriz, pelo apoio incondicional que sempre dedicaram a mim. Por terem sido meu apoio e alicerce em todos os momentos desde que iniciei essa trajetória e por não medirem esforços para me ver feliz e realizar meus sonhos.

Aos meus irmãos, Evandro e Cristiano, pelos conselhos, companheirismo e carinho ao longo dessa caminhada. Sou eternamente grata por tudo que fazem por mim.

Aos meus sobrinhos e afiliados, Murilo e Giovana, que mesmo tão pequenos e sem entender o porquê a dinda demorava tanto para ir visita-los, sabem como me deixar feliz com pequenos gestos de carinho e afeto, os quais foram essenciais para me dar forças nos momentos mais difíceis.

Também gostaria de agradecer a todos os meus amigos, que sempre compreenderam minhas ausências e acreditaram em mim desde o início, principalmente minhas companheiras de graduação Amanda e Carine. Começamos juntas lá atrás na Engenharia Ambiental e aqui estamos nós, finalizando mais uma caminhada. O apoio de vocês foi fundamental, vocês são demais!

Gostaria de agradecer a minha orientadora, professora Tatiane, por ter acreditado na minha ideia desde o início e por ter se disposto a enfrentar comigo essa jornada. Agradecer ainda, pelas vezes em que me tranquilizou nos momentos de desespero e por me mostrar caminhos, quando tudo parecia dar errado. Agradeço imensamente por toda dedicação e incentivo.

Agradeço profundamente às bancárias que aceitaram participar da pesquisa, dedicando seu tão precioso tempo sem nem mesmo me conhecer. As contribuições das entrevistadas foram fundamentais para perceber o quão importante é valorizarmos o trabalho feminino, independente do segmento. Espero que meu trabalho possa contribuir para essa valorização, pois sem vocês nada disso seria possível.

Por fim, agradeço a Universidade Federal da Fronteira Sul, por me permitir viver momentos tão especiais ao longo dos últimos anos e por permitir conhecer pessoas incríveis, que levarei para sempre comigo.

Muito obrigada!

RESUMO

Historicamente, as mulheres sempre foram consideradas inferiores aos homens e com isso ocuparam um papel restrito as atividades do lar e a criação dos filhos, enquanto cabia ao homem o sustento da casa. Nesse contexto, as transformações da força de trabalho no âmbito empresarial refletem na luta diária das mulheres, por espaço dentro das organizações. Diante disso, a presente pesquisa teve como objetivo analisar trajetórias de vida profissional de mulheres que atuam ou já atuaram em cargos de gerência e/ou supervisão no setor bancário, buscando compreender seus desafios, dificuldades e conquistas. Para tal, quanto aos procedimentos metodológicos essa pesquisa caracteriza-se como qualitativa, aplicada e descritiva. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com sete mulheres que atuam ou já atuaram em cargos de gerência e supervisão em Instituições Bancárias, escolhidas intencionalmente, pela acessibilidade. A análise dos dados foi pautada na análise de conteúdo dos discursos. Considerando-se os resultados encontrados, pode-se evidenciar que as profissionais iniciam sua carreira bancária em cargos hierarquicamente inferiores e aos poucos vão conquistando seu espaço, o que culmina na mudança da representação feminina, para uma participação ativa nas empresas e não somente como mãe e esposa. Nota-se que as profissionais sentem as dificuldades de conciliação entre vida pessoal e vida profissional, principalmente no que diz respeito a sobrecarga de trabalho, nas dificuldades de conciliação entre a carreira e o papel de mãe e na ocorrência de assédios e abusos por parte de chefia, colegas e até mesmo clientes. Com base nisso, as representações sociais da mãe gestora refletem nas constantes dificuldades de conciliação envolvendo a maternidade, que porventura podem ter influência nas decisões de vida e nas escolhas por manter-se num cargo hierarquicamente inferior. Apesar disso, destaca-se que as mulheres não percebem de maneira clara e direta dificuldades de acesso e permanência no mercado de trabalho, por ser talvez uma característica de difícil percepção em nossa região, ou talvez, pelo fato de tratar-se de um fenômeno de difícil verificação. Convém mencionar, que é de fundamental importância que o trabalho feminino seja reconhecido, independentemente do setor e que cabe as empresas o papel de não apenas inserir, mas de garantir possibilidades de crescimento e desenvolvimento, com base nos anseios e características de cada profissional.

Palavras- chave: Mulheres. Setor Bancário. Conciliação. Carreira.

ABSTRACT

In history, women have always been considered inferior to men, and because of that, had a restrict role in home activities and the raising of children, while mens held the house. In this context, the transformations of the workforce in the business sphere reflect on women's daily struggle for space within organizations. Therefore, this research aimed to identify the social representations of women who work or have already held positions of management and/or supervision in the banking sector, based on professional life history. For this, about the methodological procedures, this research is characterized as qualitative, applied, descriptive and explanatory, using as basis the Theory of Social Representations. The data collection was done through interviews with seven women who work or have already held positions of management and supervision in Banking Institutions, chosen through intentional sampling. The analysis of the data was done by the method of content analysis of speeches. Considering the results, it can be evidenced that the professionals begin their banking career in hierarchically inferior positions and little by little they are conquering their space, what culminates in the change of the feminine representation, for an active participation in the companies and not only like mother and wife. It's noted that the professionals feel the difficulties of conciliation between personal and professional life, especially in relation to work overload, in the difficulties of conciliation of career with the role of mother and in the occurrence of harassment and abuses by the boss, colleagues and even customers. Based on this, the mother's social representations reflect on the constant difficulties of conciliation involving motherhood, which may have an influence on the decisions of life and the choices for maintaining a lower hierarchical position. Despite this, it's noteworthy that women don't perceive in a clear and direct way the difficulties of access and permanence in the labor market, perhaps becuse it's a characteristic of difficult perception in our region, or perhaps, because it's a phenomenon of difficult verification. It should be mentioned that it's of fundamental importance that women's work be recognized, regardless of the sector. And that the role of companies is not only to insert, but to guarantee possibilities for growth and development, based on the desires and characteristics of each professional.

Keywords: Women. Banking Sector. Conciliation. Career.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Participação das Entrevistadas por Segmento de Banco e tempo no Setor	38
Figura 2 - Fluxograma da Trajetória Profissional das Entrevistadas	41

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Identificação do Perfil das Entrevistadas	39
Quadro 2 - Quadro da Categoria Temática: Assédio Moral.....	58
Quadro 3 - Quadro da Categoria Temática: Abuso de Poder e Autoridade	59
Quadro 4 - Categoria: Mulher e Profissão.....	61
Quadro 5 - Categoria: Mulher/Mãe e Carreira	62
Quadro 6 - Categoria: Mulher e Liderança.....	63
Quadro 7 - Categoria: Carreira feminina e qualidade de vida/motivação	64
Quadro 8 - Categoria: Mulher e Abusos/Assédios	65

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 OBJETIVOS	12
1.1.1 Objetivo Geral.....	13
1.1.2 Objetivos Específicos.....	13
1.2 JUSTIFICATIVA.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	15
2.1 A MULHER E O TRABALHO	15
2.1.1 Participação Feminina no mercado de trabalho	15
2.1.2 Conciliações: Carreira, Trabalho e Família.....	19
2.1.3 Teto de Vidro e a Carreira Feminina.....	22
2.2 SETOR BANCÁRIO NO BRASIL	24
2.2.1 Participação Feminina no Setor Bancário Brasileiro	28
3 METODOLOGIA.....	31
3.1 TIPO DE PESQUISA.....	31
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA	32
3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS	33
3.4 MÉTODO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO	34
3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO	36
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	37
4.1 AS MULHERES LÍDERES NO SETOR BANCÁRIO.....	37
4.2 TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E ROTINA DE TRABALHO	40
4.3 DESAFIOS NO TRABALHO FEMININO.....	45
4.4 O TETO DE VIDRO E A PERCEPÇÃO DA CARREIRA	51
4.4 RELAÇÕES DE GÊNERO: DISCRIMINAÇÃO, ABUSOS E ASSÉDIOS	55
4.5 REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA ATUAÇÃO FEMININA NOS BANCOS	60
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	66
5.1 SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS.....	68
REFERÊNCIAS	69
APÊNDICE A – Instrumento de Coleta de Dados- Roteiro de Entrevista	77
APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	79

1 INTRODUÇÃO

As transformações estruturais da força de trabalho no âmbito empresarial, ao abrirem espaço para a participação feminina nas empresas de todos os segmentos, têm reflexo direto em uma postura de mudanças que possibilitem a diminuição das desigualdades de gênero no ambiente profissional.

De acordo com Matos e Borelli (2012), o fim da escravidão e da monarquia, aliado a intensa urbanização, imigração e industrialização, transformou a economia e permitiu o chamado processo de modernização do Brasil. Essas modificações, além de alterarem o perfil populacional com um significativo crescimento demográfico, geraram mudanças na participação feminina no mercado de trabalho, seja no campo ou nas cidades.

Ao contrário do que se via no início do século XX, em que o papel da mulher se restringia às atividades do lar e a criação dos filhos, sendo o marido o provedor do sustento da família, é cada vez mais comum às mulheres assumirem essa função (PINHEIRO, 2012). Essa maior participação no mercado de trabalho é reflexo dos altos índices de desemprego dos chefes das famílias no início dos anos 90, que obrigou as mulheres a buscar outra fonte de renda familiar, aliado às mudanças nas composições familiares, seja por separações, morte do companheiro ou simples opção e a onda crescente de emancipação feminina na busca por igualdade de direitos (SANCHES; GEBRIM, 2003).

Conforme Meinerz (2012) nos últimos anos foi possível verificar algumas transformações de costumes, normas e valores sociais em relação à feminilidade. Muito disso se deve ao que hoje é chamado de Movimento Feminista. Foi através da luta das mulheres que conquistas como, o direito a formação superior, direito ao voto e acesso aos mesmos postos de trabalho e equidade salarial vem sendo alcançados.

No setor bancário, o que se viu nos últimos anos foi um processo de reestruturação produtiva. Como consequência, as mulheres foram ganhando espaço primeiramente nos bancos públicos e a partir dos anos 1990, nos bancos privados também (DIEESE, 2013). Apesar de todos os avanços, Santos (2017) destaca que no decorrer da história, o trabalho feminino sempre foi considerado inferior ao masculino. Essa diferenciação reflete uma dificuldade de inserção e ascensão no mercado de trabalho formal.

Não há um setor em que as mulheres não busquem espaço, porém essa inserção vem acompanhada por um alto grau de discriminação, não somente nos cargos ocupados, mas principalmente na desigualdade de remuneração atribuída a homens e mulheres (PROBST,

2003). Somado a essas dificuldades, a dupla jornada de trabalho pelo fato de se desdobrarem para cuidar da família e do lar e ao mesmo tempo cumprir com suas atribuições no ambiente profissional, torna-se um agravante nesse cenário de disparidade.

As mudanças nas relações de trabalho estimulam a disputa entre homens e mulheres por igualdade de oportunidades, posições de destaque e reconhecimento profissional. Nesse contexto, as mulheres buscam desconstruir estereótipos sociais e culturais que perduram há anos para que seja possível a transposição de barreiras, que ainda permanecem e são cada vez mais difíceis de serem vencidas (CRAMER et al, 2012).

As mulheres, diariamente, lutam por espaço dentro das organizações. As desigualdades de gênero no mercado de trabalho brasileiro ainda são muito notórias. Na esfera bancária, essa realidade não é diferente. Segundo dados da *Relação Anual de Informações Sociais 2012 (RAIS)*, o setor bancário era representado por 48,7% de mulheres em 2012. Apesar do aumento expressivo nas últimas décadas, elas ainda são minoria e recebem 23,9% menos do que os colegas do gênero masculino (DIEESE, 2012).

A esfera bancária, principalmente no setor gerencial, tem exigido cada vez mais de seus funcionários. Com a redução no quadro de pessoal verificada na maior parte dos bancos públicos e privados do país, conciliar diferentes funções dentro da instituição tornou-se algo habitual. No caso da mulher, esse cenário pode ser ainda mais complexo, afinal, é nesse grupo de profissionais que se evidencia com mais ênfase as dificuldades de conciliação entre a vida pessoal e profissional. São as mulheres, que muitas vezes precisam conciliar o papel de gestoras de uma instituição financeira e gestoras de suas próprias casas, considerando família e filhos.

Além disso, a barreira invisível, denominada na literatura como o fenômeno do teto de vidro, que muitas vezes impede ou retarda o crescimento dessas profissionais a cargos mais elevados nas empresas, deve ser um objeto de estudo, por se tratar de um conceito recente que afeta direta ou indiretamente a economia como um todo.

Diante do exposto, o presente estudo apresenta a seguinte pergunta de pesquisa: **Qual é a história de vida profissional de mulheres ocupantes de cargos de gerência e supervisão no setor bancário?**

1.1 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados os objetivos, tanto o geral como aqueles específicos, a serem atingidos com a finalidade de responder a pergunta de pesquisa proposta.

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar trajetórias de vida profissional de mulheres que atuam ou já atuaram em cargos de gerência e/ou supervisão no setor bancário, buscando compreender seus desafios, dificuldades e conquistas.

1.1.2 Objetivos Específicos

- a) Descrever o trabalho desenvolvido pelas mulheres nas agências bancárias;
- b) Verificar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres nos cargos de gerência e supervisão, evidenciando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- c) Descrever os fatores de influência para o desenvolvimento da carreira gerencial feminina;
- d) Caracterizar a ocorrência de discriminação de gênero no ambiente organizacional.

1.2 JUSTIFICATIVA

Ao longo dos anos, o trabalho da mulher sempre foi considerado inferior ao dos homens. Em decorrência disso, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, e, quando inserida, os obstáculos para o crescimento profissional dentro das organizações são uma luta diária para as profissionais femininas dos mais variados setores.

O estudo *World Employment Social Outlook: trends for women 2017*, em tradução *Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: tendências para mulheres 2017*, elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) revelou que no mundo a taxa de participação feminina no mercado de trabalho é de 49,4%, enquanto a dos homens é de 76,1%. Já no Brasil, considerado um país emergente, esses índices passam para 77,5% e 46,9%, para homens e mulheres respectivamente, uma diferença de 30,6% (OIT, 2017).

Apesar de elevarem sua participação no mercado de trabalho formal nos últimos anos, as desigualdades estão longe de diminuir. A mulher ainda ganha apenas 76% do salário dos homens. Ao passo que crescem dentro das organizações, esse índice diminui, apesar de em média estudarem 7,6 anos a mais (O GLOBO, 2017).

A igualdade no âmbito organizacional é importante para combater a desigualdade em todas as esferas, pois caracteriza a liberdade, dignidade como ser humano e favorece o bem-estar. As consequências do processo discriminatório na esfera empresarial geram reflexos na saúde psicológica, em virtude de situações de estresse, moral rebaixada e falta de motivação que afetam a autoestima e a produtividade. Aliado a isso, combater a discriminação é necessário para a eficiência do mercado de trabalho e da competitividade, à medida que permite a expansão e o desenvolvimento do potencial humano (TADEU, 2008).

Ao mesmo tempo em que, as mulheres superam as dificuldades de inserção no mercado de trabalho, surge outro impasse: a ascensão a postos de maior hierarquia. Nesse sentido, surge a expressão teto de vidro. De acordo com Cavazote, Oliveira e Miranda (2010) esse fenômeno é caracterizado como uma barreira sutil, mas que impede ou bloqueia o crescimento de mulheres e minorias a cargos de maior hierarquia dentro das organizações. Apesar de ser também evidenciado em minorias, como negros, passou a ser frequentemente utilizado para estudos de gênero. Desse modo, Andrade (2012) destaca que o teto de vidro não é justificado em função da sua transparência, mas sim pela sua força e dificuldade de transposição.

Trazer para a discussão estudos que abordem a discriminação de gênero no ambiente profissional, tem reflexo direto nas ações que visam o entendimento e a transformação dessa realidade. Assim, é possível que as empresas procurem meios de frear essas desigualdades e aos poucos incluir e valorizar suas profissionais mulheres no contexto empresarial. Ao mesmo tempo, permite a sociedade como um todo perceber as reais dificuldades da inserção, permanência e valorização feminina dentro das organizações para que essa luta por igualdade seja uma luta de todos.

Para que se mudem paradigmas já enraizados na sociedade é necessário que o assunto seja constantemente debatido nos estudos acadêmicos e na esfera empresarial e social de modo geral. A produção científica tem como objetivo abordar questões reais que englobem o contexto social no qual nos inserimos com a intenção de analisar e posteriormente transformar.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção, os fundamentos teóricos relevantes para a melhor compreensão acerca do estudo proposto serão apresentados. Dividida em três tópicos, primeiramente apresenta-se a evolução histórica da participação feminina no mercado de trabalho. Em seguida, evidencia-se o panorama do setor bancário nacional, com ênfase para a participação feminina no setor, e posteriormente, serão abordadas as dificuldades enfrentadas para a ascensão profissional e permanência nas organizações.

2.1 A MULHER E O TRABALHO

Historicamente, as primeiras manifestações de divisão do trabalho ocorreram em virtude do gênero. Nesse sentido, os trabalhos de maior prestígio eram sempre incumbidos aos homens, enquanto que as mulheres eram encarregadas de trabalhos inferiores e quando encontravam espaço em novas funções, eram sempre supervisionadas por alguém do sexo masculino (SANTOS, 2017).

O intenso ingresso de mulheres no mercado de trabalho é marcado pela Segunda Guerra Mundial. A necessidade de buscar o sustento de suas famílias, enquanto seus maridos lutavam nas guerras, muitos destes falecendo em combate ou retornando ao final da guerra mutilados e impossibilitados de trabalhar, fez com que as mulheres passassem a assumir o papel de chefes da casa (PROBST, 2003).

A partir de então surgem os desafios. Muito embora venham conquistando espaço dentro das organizações ao longo dos anos, a participação feminina ainda é baixa, principalmente em cargos de chefia dentro das organizações. As dificuldades para manter-se no mercado de trabalho são constantes. Galgar cargos de maior hierarquia, muitas vezes, tem esbarrado na conciliação entre o papel profissional e o papel de mãe e esposa, administradora de um lar. É nesse sentido que os tópicos a seguir tratarão do tema trabalho feminino.

2.1.1 Participação Feminina no mercado de trabalho

Ao abordar questões referentes à realidade feminina dentro das organizações, é importante refletir sobre o conceito de gênero. De acordo com Cappelle et al (2004) as relações de gênero no âmbito empresarial, são muito mais complexas do que a simples diferenciação

entre homens e mulheres. Ao permitir uma perspectiva mais ampla, verifica-se uma melhor interpretação da interação entre homens e mulheres, de acordo com regras do ambiente social e se reconhece que modificações nos hábitos e condições de vida, aliadas as inovações tecnológicas e o desenvolvimento sociocultural, sejam incluídos nessa análise.

Como destacam Costa, Silvera e Madeira (2012), o conceito científico das relações de gênero tem origem intrínseca no movimento feminista do século XIX. Primeiramente, as reivindicações se voltavam ao direito ao voto feminino, enquanto a partir dos anos 60, passa-se a produzir livros e artigos levantando a opressão de maneira mais categórica.

Conforme Scott (1985 apud MEINERZ, 2012, p. 54):

o gênero não é um reflexo do sexo biológico e, sim, uma construção social. Ao dizer isso, estamos considerando que a atribuição de significados masculinos ou femininos está relacionada aos elementos de classe social, orientação sexual, fase de vida, especificidades étnicas, religiosas, questões políticas, de tal forma que não podemos pensar em um masculino e um feminino e, sim, numa pluralidade de “masculinidades” e “feminilidades” (SCOTT (1985 apud MEINERZ, 2012, p. 54)).

Nesse sentido, a ideologia feminista ou movimento feminista, teve seu surgimento durante a Revolução Francesa. Trata-se de um movimento que visa fortalecer o papel social da mulher, utilizando-se para isso duas crenças básicas: a de que as mulheres estão em desvantagem por serem mulheres e a de que essa desvantagem não só pode como deve ser desfeita (HEYWOOD, 2010).

Ao longo dos séculos, o papel da mulher foi ganhando novos rumos, seja no âmbito social ou até mesmo na esfera pessoal. De acordo com Kanan (2010), enquanto no século XIX, a mulher teve grande importância no processo de abolição da escravidão, no pensamento republicano e na crise política nacional, no século XX na intensa mobilização pelo direito a voto e nos movimentos sociais em busca por melhorias, a mulher passou a assumir uma nova posição, menos submissa e mais participativa.

O movimento feminista garantiu uma maior visibilidade para as mulheres e permitiu a compreensão de que o gênero feminino não se tratava mais de um grupo oprimido, ou seja, as vítimas de uma sociedade repressora, preconceituosa e discriminatória. O que era necessário era recriar a relação com o gênero masculino, tornando-a mais próxima (SILVA, 2010).

Querino, Domingues e Luz (2013), complementam que houve um aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho no início do século XX, favorecido pelo crescimento da indústria. Essa nova realidade deu-se pela necessidade das mulheres manterem seus lares, enquanto seus maridos lutavam nas guerras.

Apesar disso, Rago (2010) destaca que nesse período, grande parte do proletariado brasileiro era composto por mulheres e crianças, lembradas por sua fragilidade. Nesse contexto, a autora complementa que:

apesar das muitas greves e mobilizações políticas que realizaram contra a exploração do trabalho nos estabelecimentos fabris entre 1890 e 1930, as operárias foram, na grande maioria das vezes, descritas como “mocinhas infelizes e frágeis”. Apareciam desprotegidas e emocionalmente vulneráveis aos olhos da sociedade, e por isso podiam ser presas da ambição masculina (RAGO, 2010, p. 578).

Partindo desse pressuposto, desde criança, a mulher é moldada para assumir funções consideradas inferiores, os trabalhos “mais femininos”, que geralmente não exigem grande qualificação e pagam salários inferiores. Essas atribuições se devem principalmente em virtude das características que são facilmente mais notórias no sexo feminino, por exemplo, paciência, delicadeza e atenção.

Os gestores vêm apostando nesses valores femininos, tais como a aceitação e facilidade para o trabalho em equipe, a capacidade de persuasão e a facilidade de cooperação, frente a valores como individualismo, autoritarismo e competitividade entre colegas de trabalho (BAYLÃO; SCHETTINO, 2014, PROBST, 2003).

Outro conceito que vem sendo bastante debatido na esfera feminina é o empoderamento. De acordo com Neves (2011), esse conceito refere-se ao poder encontrado pela mulher para a prática de ações que lhe conferem consciência de liberdade. Pode ser entendido como a desconstrução de barreiras que anteriormente eram vistas como um empecilho para praticar as ações desejadas, ou seja, a percepção de seu estado de inferioridade na sociedade e a sua força de vontade para alterar essa posição.

Dessa forma, o empoderamento feminino tem sido uma conquista gradativa, ou seja, uma construção individual e coletiva, da autonomia do sexo feminino. Acompanhando essa onda de emancipação, surge também o crescimento das profissionais empreendedoras. Segundo um estudo desenvolvido pelo Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), divulgado em 2015, o Brasil possui mais de 7,3 milhões de mulheres empreendedoras, o que representa mais de 30% do total de empreendedores que empregam no país (SEBRAE, 2015).

No Brasil, houve também um aumento da participação feminina em cargos de maior prestígio. Atualmente, as mulheres ocupam cerca de 19% dos cargos de alto escalão nas empresas brasileiras, enquanto o índice médio global é de 24%. Esse é um reflexo das principais economias da região, tais como México e Argentina. Na América Latina, as mulheres líderes

figuram principalmente no setor de Serviços, nas áreas de mídia e telecomunicações (35%), seguidas pela área financeira (34%) (G1 ECONOMIA, 2016).

Apesar disso, o trabalho doméstico ainda é o posto mais ocupado pelas mulheres, concentrando 14% da população feminina brasileira, ou em números, 5,9 milhões de mulheres. Dentro desse grupo, as mulheres negras são a maioria (IPEA, 2016).

Ainda cabe destacar que as mulheres são as principais vítimas de assédio dentro das organizações, seja ele moral ou sexual (ANDRADE, 2016). Enquanto no assédio sexual, o agressor tem como objetivo a dominação da vítima para o favorecimento sexual, muitas vezes com base em chantagens, o assédio moral tem uma abordagem mais ampla, podendo inclusive absorver o assédio sexual, já que busca eliminar a vítima do ambiente de trabalho por meio do terror psicológico. Em ambos os casos, se traduzem em comportamentos que tornam o ambiente organizacional degradante e insuportável, atingindo a integridade psicofísica da vítima, além de agredir sua personalidade (CARVALHO, 2009).

Nesse sentido, Santos (2017) salienta que embora a legislação trate essa questão de maneira genérica, portanto, sem distinção de gênero, a prática processual trabalhista e a própria questão histórica apontam que as maiores vítimas de assédio nas relações de trabalho são as mulheres, enquanto os casos verificados em que as vítimas são homens aparecem em proporções muito menores e em teor menos grave.

Mundialmente, nas últimas décadas houve avanços na educação, com maior acesso das mulheres a escolarização e qualificação, aumento no número de mulheres no mercado de trabalho, ocupando inclusive cargos de maior poder e liderança. Porém, o que se viu até o momento foram ganhos parciais. Talvez seja possível construirmos uma sociedade sem desigualdades sociais de gênero no século XXI, contudo existem muitas barreiras e obstáculos que ainda precisam ser superadas e colocadas no centro de políticas públicas (ALVES, 2016).

É preciso muito mais do que incluir. É necessário valorizar as mulheres enquanto profissionais e permitir caminhos para o enriquecimento tanto pessoal, quanto profissional. É fundamental garantir que as mulheres lutem por novas posições em cargos mais altos e de maior destaque, de maneira justa e de acordo com suas aptidões, sem serem desmerecidas simplesmente por sua condição feminina.

2.1.2 Conciliações: Carreira, Trabalho e Família

A organização do trabalho tem privilegiado o desempenho das empresas e sua capacidade de competir em meio às turbulências do mercado, sem dar a devida atenção às características dos profissionais enquanto seres humanos. Schmidt (2010) frisa que o ambiente de trabalho tem papel fundamental para a saúde dos profissionais. Segundo a autora, quando o ambiente é desagradável, seja por fatores de risco físicos, químicos, biológicos ou mecânicos, além de infraestrutura e condições inadequadas de trabalho, podem ocorrer sintomas psíquicos, além de tensão e ansiedades que têm como reflexo o aparecimento de sintomas também físicos.

Para se manterem competitivas, as empresas buscam da tecnologia para intensificar o ritmo de trabalho ao passo em que reduzem seu quadro de funcionários. Essa ação tem como consequência o aumento dos transtornos psicológicos e o comprometimento físico dos profissionais (OLIVEIRA; SOUZA, 2015). Os chamados Distúrbios Osteomusculares do Trabalho (DORT) e as Lesões por Esforços Repetitivos (LER) são verificados predominantemente em mulheres em virtude da maior exposição feminina frente ao problema. Isso se deve principalmente, pelo fato das mulheres realizarem tarefas mais repetitivas e monótonas (PICOLOTO; SILVEIRA, 2008).

Nesse sentido, Graup (2012) salienta que é necessário preocupar-se com a organização e a divisão das tarefas, visando compreender a desigual distribuição das doenças relacionadas ao trabalho nos diferentes gêneros, já que essas condições são frequentemente mais notórias nas mulheres. Por sua vez, Aquino, Menezes e Marinho (1995, p. 286) destacam a importância dos estudos sobre o desgaste físico das profissionais, considerando a dupla jornada de trabalho.

[...] o estudo do desgaste físico no trabalho não pode se restringir ao trabalho profissional, porque ao contrário da maioria dos homens que ao chegar a casa, mesmo que por poucas horas, terá espaço para o descanso e o sono, as mulheres enfrentam uma outra jornada, muitas vezes mais penosa e mais desgastante (AQUINO; MENEZES; MARINHO, 1995, p. 286).

A dupla jornada de trabalho, segundo Lima et al (2010) é caracterizada pelo duplo compromisso social firmado pelas mulheres. O primeiro refere-se ao âmbito privado ou familiar, pelo zelo da casa e dos filhos, enquanto que o segundo está relacionado à esfera privada ou o compromisso profissional em relação ao trabalho. A dupla jornada reproduz a sociedade machista e patriarcal que confere exclusivamente à mulher as responsabilidades pelo lar.

Em um estudo desenvolvido por Machado e Silva (2014) verificou-se que ser chefe no âmbito profissional tem um efeito positivo sobre a probabilidade de insatisfação no trabalho. Segundo as autoras, isso se deve, provavelmente, ao fato de que mulheres que acumulam a função de chefe de família com o exercício profissional tendem a se sentir mais sobrecarregadas e insatisfeitas com esse duplo papel.

Uma vez que as mulheres representam uma parte significativa do trabalho não regularizado ou marginalizado, torna-se difícil a defesa da saúde e a implantação de medidas de controle e prevenção, já que a exposição é mais ampla. Percebe-se ainda, que as mulheres enfrentam outros riscos no processo reprodutivo ou relacionados ao gênero que tem influência em sua saúde física e psicológica, tais como situações de assédio, discriminação e dupla jornada de trabalho (TADEU, 2008).

Segundo Vaz (2013, p. 768) ao passo em que as barreiras sócio-históricas enfrentadas pelas mulheres são rompidas, cresce a busca por respostas para a persistência masculina nas posições elevadas. De acordo com a autora:

as mulheres se autoexcluem dos cargos de liderança e mesmo de carreiras de maior prestígio e remuneração em razão da interiorização de normas de socialização que pregam a necessidade de serem atenciosas e prestativas – qualidades conflitantes com a ambição profissional. Adicionalmente, porque desejam evitar os obstáculos e conflitos que antevêm para conciliar suas vidas profissionais e familiares, e que normalmente são potencializados nas posições de comando e nas carreiras de maior prestígio (VAZ, 2013, p. 768).

Conforme Aquino, Menezes e Marinho (1995, p. 286) não se tratam apenas dos fatores de risco vivenciados pelas profissionais, mas o esforço gerado pela necessidade de conciliação dos dois trabalhos (em casa e na empresa) causa ansiedade e tensões. Embora isso seja uma realidade, suas implicações na saúde física e mental das mulheres ainda devem ser objetos de estudo.

Andrade (2012) contrapõe essa ideia em seu estudo com mulheres executivas brasileiras. Por se tratar de um grupo específico, cujos rendimentos são muito maiores do que a maior parte das brasileiras e estão no mesmo patamar dos rendimentos masculinos, verifica-se nessas profissionais que a dupla jornada de trabalho não é uma característica vivenciada, uma vez que as atividades do lar são terceirizadas e cabem a essas profissionais apenas a contratação e o gerenciamento.

Ferreira (2015, p. 131) nos traz uma nova abrangência para a discriminação de gênero.

No Brasil, os movimentos emancipatórios da mulher têm configurações diversas, tais como longevidade do trabalho escravo, incorporação tardia da mulher de classe média na esfera pública e finalmente a coexistência de relações sociais híbridas em que novas e antigas ordens são simultâneas. Em sociedades multirraciais, sobretudo nestas de

capitalismo tardio, as desigualdades de gênero ultrapassam a polarização feminino versus masculino, e se evidenciam, portanto, no mesmo gênero (FERREIRA, 2015, p. 131).

Cacciamali e Hirata (2005) destacam que a discriminação da mulher no mercado de trabalho é ainda maior ao se tratar da mulher negra. Revelada através de mecanismos de segregação social e ocupacional, instaurados e mantidos pela sociedade patriarcal que criam menores oportunidades de mobilidade vertical, estabelecendo salários inferiores. O papel social da mulher refere-se à família e a reprodução biológica contribui para a manutenção das desigualdades, seja por meio de remunerações inferiores ou por menores investimentos em qualificação e treinamento.

De acordo com dados divulgados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) desenvolvida pelo IBGE, em 2016 o rendimento do trabalho foi de R\$ 2.380,00 para homens e R\$ 1.836,00 para mulheres, uma diferença de 23%. Ao analisarmos a raça, o rendimento dos brancos (R\$ 2.810,00) era superior aos pardos (R\$ 1.524,00) em 84% e aos negros (R\$ 1.547,00) em 82% (O GLOBO, 2017).

Combater a discriminação na esfera empresarial é uma estratégia relevante para eliminar todas as formas de discriminação da sociedade, e assim, superar prejuízos e estereótipos já enraizados no contexto em que vivemos (TADEU, 2008).

Embora ainda existam muitas mulheres fora do mercado de trabalho, é crescente a quantidade de profissionais competindo de igual forma, ou até mesmo de maneira superior, por espaço na esfera econômica, política e social. Isso é reflexo de uma postura atuante, não apenas por seus próprios esforços, mas pelas exigências do mundo moderno, que faz com que homens abram mão de sua postura dominadora e entendam a necessidade de uma parceria enriquecedora entre homens e mulheres (SERPA, 2010).

Andrade et al (2002, p. 4) destacam que é necessário “perceber a convivência de indivíduos com características diversas, não como mecanismo de distinção de oportunidades, mas como instrumento de potencialização de novas soluções e diferentes horizontes”. Dessa forma, a valorização profissional e a possibilidade de condições dignas de trabalho, em um ambiente motivado e propício ao crescimento individual e social, torna-se uma necessidade para aqueles que querem se manter competitivos num mercado cada vez mais concorrido.

2.1.3 Teto de Vidro e a Carreira Feminina

Ao contrário do que se via até algum tempo atrás, a importância do capital humano encontra-se cada vez mais debatida no âmbito educacional, na formação dos profissionais e consequentemente mais percebida dentro das organizações. Manifestado em todas as ações da vida, o capital intelectual tem papel fundamental na criação de valor para a organização.

Apesar dessa visão mais abrangente, a discriminação de gênero ainda é muito nítida no contexto social e organizacional em que estamos inseridos. Historicamente, a discriminação entre homens e mulheres vem ocorrendo ao longo dos anos, possivelmente em todas as civilizações. Com base em um conceito filosófico denominado de “essencialismo genérico”, que defende a existência de naturezas desiguais entre homens e mulheres, a mulher sempre foi tratada como um ser inferior, enquanto ao homem foi conferida uma condição de superioridade e dominação. Assim, acreditava-se que essa condição além de natural, era imutável (CARVALHO et al, 2001).

Muito embora, tenham ocorrido grandes conquistas para as mulheres em termos de legislação e garantia de direitos, é inegável que as manifestações que revelam o domínio masculino frente ao feminino ainda são frequentemente visíveis, seja no âmbito doméstico, como nas organizações. Conforme Tadeu (2008), a característica patriarcal e machista da sociedade brasileira favorece a marginalização do trabalho feminino frente ao masculino, apesar do crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho vivenciada nos últimos anos.

Complementando essa visão, Coan (2008) salienta que o papel da mulher até o início do século XIX era muito restrito e submisso. Primeiramente a submissão era em relação ao pai, para posteriormente ser ao esposo. Não havia participação feminina na esfera social, nem em termos de economia.

É nesse sentido que Cavazzotte, Oliveira e Miranda (2010) salientam que as relações de gênero ainda são muito assimétricas, especialmente em relação ao nível salarial e ao acesso a posições de maior prestígio e representatividade dentro das organizações, apesar de todos os avanços ocorridos nos últimos anos. Como consequência, estudos relevam que quanto mais alto o grau de escolaridade e o cargo ocupado, maior é a desigualdade de gênero. Nos cargos de gerência ou direção as mulheres ganham o equivalente a 68% do salário dos homens (O GLOBO, 2017).

Desse modo, embora consiga inserir-se no mercado de trabalho, a divisão sexual do trabalho remete às constantes dificuldades para o crescimento e acesso aos postos de maior

prestígio. Enquanto que aos homens são conferidas posições de destaque e cargos de decisão, as mulheres concentram-se em posições menos valorizadas socialmente (TOURINHO, 2012; PAULA, 2013; SOUZA, 2014). Essa dificuldade de ascensão aos cargos de alta hierarquia pelas mulheres, em virtude de sua condição de mulher, descreve um conceito introduzido nos Estados Unidos nos anos 1980: o teto de vidro (STEIL, 1997).

Andrade (2012, p.14) descreve o fenômeno do teto de vidro como a “barreira invisível que dificulta a ascensão de mulheres a cargos executivos nas empresas”. De acordo com Rocha (2006) a ocorrência do teto de vidro é caracterizada como uma instigante metáfora, ao passo em que é mais fácil se estilhaçar um vidro, suspendendo-o enquanto barreira e adentrando novos espaços, do que ir ao encontro de novas estruturas, mais rígidas, como o mármore e o granito.

Como aponta Coelho (2006) a literatura apresenta duas ênfases para o fenômeno do teto de vidro: a discriminação e a diferença comportamental entre homens e mulheres. Pelo primeiro, o empregador tem preferência por contratar homens, mesmo que em produtividades idênticas, por questões culturais e psicológicas. Quando considera produtividades variadas, julga que em média, mulheres são menos produtivas do que homens. Já a diferença comportamental entre homens e mulheres supõe que cabe às mulheres atividades extras, que não são incumbidas aos homens, como cuidar da casa e dos filhos, e por isso refletem em vínculos profissionais mais instáveis (COELHO, 2006).

A teoria da identidade social e teoria das relações de poder nas organizações possibilitam uma melhor compreensão acerca do fenômeno do teto de vidro. A representação masculina de poder nas organizações engloba uma questão psicológica que garante a sensação de auto-estima e diferenciação, que complementada pela teoria do poder, permite afirmar que as decisões desse grupo têm uma tendência a seguir a lógica do interesse próprio (STEIL, 1997).

Seguindo a ideia de Rocha (2006) romper o “teto de vidro” tem como resultado a geração de ruídos e isso de certo modo chama a atenção. Para que ele seja rompido é necessário coragem e enfrentamento por parte das mulheres, para assim possibilitar a destruição de uma situação que inibe a busca pela equidade de gênero no ambiente de trabalho.

O contexto do teto de vidro quebra uma justificativa que tem sido usada para explicar essa distinção de gênero ao longo dos anos. Segundo essa justificativa, mulheres não atingem determinados cargos em virtude de sua dedicação a família e ao lar ao passo em que não se dedicam ao trabalho com o interesse necessário, o que não é visto nesse sentido, já que a expressão se refere às mulheres com competência, qualificação e dedicação necessárias para assumir determinadas funções e que mesmo assim são barradas, por questões meramente discriminatórias não justificadas por sua capacidade (SANTOS, 2017).

Apesar de a legislação garantir a igualdade para ambos os sexos, o que se vê é uma segmentação dos postos de trabalho, expressando a desigualdade das relações de gênero. Isso tem como consequência a geração de “guetos femininos” de trabalho nas empresas. Essas práticas vêm sendo adotadas pelas empresas no processo organizacional, justificando-se pela minimização de custos e aumento da produtividade (SEGNINI, 1998).

De acordo com Tadeu (2008), as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na busca por acesso ao mercado de trabalho, e conseqüentemente, as barreiras que lhe são impostas na luta por promoções e acesso aos cargos de maior hierarquia e níveis superiores, além de injustas, têm como conseqüências a percepção de um salário inferior e a constante frustração na carreira.

A remuneração feminina continua sendo inferior à masculina, reflexo de um histórico de discriminação de gênero, seja financeira ou social. Apesar de se desdobrarem para dedicar-se as tarefas de casa e os cuidados com os filhos, ainda é importante mencionar que somente nos últimos anos o trabalho doméstico é reconhecido como socialmente útil (LIMA et al, 2010).

A segregação ocupacional apresenta, portanto, características imediatas. Além de afetar o mercado de trabalho de maneira negativa, denota nas mulheres um sentimento de prejuízo em relação ao salário e assim, sentindo-se menosprezadas em sua condição social e econômica, o que tem conseqüências na esfera educacional e na formação profissional, ao mesmo tempo em que o antagonismo do mercado interfere nas decisões sobre possíveis estudos ou de suas relações familiares, considerando a concepção (TADEU, 2008).

Conforme Coan (2008) o fato de conseguir atingir cargos predominantemente masculinos é reflexo de uma maior qualificação. Porém, apesar de estarem em todos os setores, as mulheres ainda são minorias em cargos de chefia e direção, embora muitas vezes sua qualificação e preparo seja maior, o tempo necessário para conseguir atingir esses cargos é consideravelmente maior.

Romper o teto de vidro é um desafio constante para as profissionais. Apesar de apresentarem qualificação suficiente para competir de maneira igualitária com homens e mulheres, a ascensão profissional feminina exige um processo de dedicação e esforço permanente, aliado ao combate contínuo de preconceitos já enraizados na sociedade.

2.2 SETOR BANCÁRIO NO BRASIL

A existência de um Sistema Financeiro que cumpra com suas funções primordiais de ofertar crédito, transferir recursos, centralizar o capital e dividir riscos, é fator essencial para o

desenvolvimento econômico de um país (OLIVEIRA, 2003). Com o fim da Segunda Guerra Mundial, passou a ser papel do Estado a tarefa de estimular e potencializar o processo econômico, com base em uma construção teórica keynesiana. Como reflexo, o setor bancário figura entre os setores em que há uma maior presença do Estado, principalmente nos países em desenvolvimento (SEABRA *et al*, 2009).

O Sistema Financeiro pode ser definido como um conjunto de mercados aonde os recursos são direcionados ou alocados conforme a demanda. Desse modo, consiste em um dos elementos mais relevantes para a economia de um país, já que a movimentação de recursos garante uma maior liquidez e circulação da moeda (FERREIRA, 2014).

Complementando essa visão, Marques (2011) destaca que o Sistema Financeiro Nacional, composto por instrumentos e instituições financeiras públicas e privadas que atuam no Brasil, tem como objetivo a distribuição dos recursos dos agentes superavitários para os deficitários. O crédito, disponibilizado pelo sistema bancário aos agentes e segmentos econômicos, permite o crescimento da economia pelo aumento do poder de compra das famílias e a melhoria dos investimentos nos setores produtivos e de infraestrutura, tendo dessa forma, uma importante função no desenvolvimento econômico nacional.

Conforme Oliveira (2003), no século XIX surgiram as primeiras instituições financeiras no Brasil, chamadas de casas bancárias ou bancos comerciais. Sua finalidade era dar suporte as atividades mercantis urbanas da época. Nesse período, as atividades concentravam-se no setor primário, com ênfase na comercialização de café e exportação, dessa forma, as casas bancárias conseguiam atender as necessidades de crédito da economia, já que não eram necessários grandes mecanismos de intermediação de recursos.

É nesse contexto que em 1808 surge a primeira instituição de crédito do país, o Banco do Brasil. Sendo classificada como uma sociedade de economia mista, desde o início de suas atividades consolida-se como uma das instituições financeiras mais reconhecidas do país. Após o seu surgimento, foi criada também a Caixa Econômica Federal e posteriormente, a partir de 1838 surgem os bancos comerciais de iniciativa privada (OLIVEIRA, 2003).

A estrutura atual do sistema financeiro, sobretudo no setor bancário teve origem na grande reforma financeira ocorrida em 1964, com a constituição do mercado de capitais e a instituição do Banco Central. Com o passar do tempo, os mecanismos de captação e aplicação dos recursos pelos bancos públicos e privados foram sendo aperfeiçoadas, consolidando esse mercado hoje chamado de bancos de varejo. Enquanto as necessidades de curto prazo são satisfeitas pelos bancos privados, as necessidades de longo prazo são atendidas pelo mercado de capitais ou pelo sistema de crédito público (NETO; PAULI, 2008).

De acordo com Marques (2011), ainda que os bancos públicos estejam incluídos em um subsistema normativo, apresentam características de bancos comerciais. Apesar das características peculiares, Lima (2011) salienta que cada instituição apresenta um papel diferente na distribuição dos recursos captados, com destaque para a Caixa Econômica Federal (CEF) com o crédito imobiliário no setor habitacional, o Banco do Brasil e sua contribuição com o desenvolvimento agrícola e o agronegócio e os bancos privados impulsionando as médias e grandes empresas.

Apesar das muitas críticas quanto a sua real necessidade na economia, Seabra et al (2009, p. 99) destacam a importância dos bancos públicos sob a perspectiva da política de desenvolvimento.

Os bancos sob controle do Estado se justificam pelo fomento a setores da economia em que o setor privado normalmente não tem interesse em investir, além de regiões geográficas menos desenvolvidas, como o caso das regiões Norte e Nordeste do Brasil. [...] sob o aspecto da autonomia política, justifica-se a existência de bancos públicos em países dependentes de investimentos estrangeiros no setor bancário pelo fato de que estes podem ter comprometido seu balanço de pagamentos em função de instabilidades externas ou do envio de lucros para outros países (SEABRA et al, 2009, p. 99).

Além da diferenciação entre bancos públicos e privados, surge então outra vertente amplamente difundida em nossa região: as cooperativas de crédito. Jacques e Gonçalves (2016) destacam que o setor cooperativo é de extrema importância, principalmente para a própria comunidade no qual está inserido. Isso se deve pela representação de iniciativas promovidas pelos próprios cidadãos, em especial na formação de poupança e financiamento para iniciativas empresariais, que geram empregos e desenvolvimento para economia, além de distribuição de renda.

Tal como ocorre em qualquer organização, a reestruturação dos processos de trabalho é uma característica marcante para a adequação frente às novas condições impostas pelo mercado. Com o sistema bancário a realidade não é diferente. Segundo Camargo (2009), desde os anos de 1990, o setor bancário brasileiro vem sofrendo um processo de reestruturação e mudança, seguindo uma tendência mundial. Essa ação culminou em um processo de abertura comercial e financeira que permitiu uma intensa abertura para os bancos estrangeiros, através do processo de fusões e aquisições, refletindo em um aumento da concentração bancária.

Com o intuito de não prejudicar a imagem do sistema financeiro frente ao receio de uma crise sistêmica, o Banco Central instituiu em novembro de 1995 o Programa de Estímulo à Reestruturação e ao Fortalecimento do Sistema Financeiro Nacional (PROER), com o intuito

de recuperar as instituições financeiras com risco de insolvência (NETO; PAULI, 2008, SEGNINI, 1999).

Como consequência, os bancos tiveram uma importante contribuição na reestruturação financeira dos últimos 30 anos. Sob influência do Plano Real, reduziu-se a especulação financeira, os juros e a inflação elevados, dessa forma a reestruturação foi necessária para captar mais e emprestar mais, permitindo que os gastos com funcionários fossem reduzidos para se ampliar os investimentos em tecnologia de informação (LIMA, 2011).

De acordo com Colombi (2014), a reestruturação do trabalho bancário buscou garantir a competitividade através da necessidade de redução dos custos operacionais pela terceirização, os avanços em tecnologia, as novas formas de gestão e organização do trabalho e uma maior diversificação dos serviços e produtos financeiros. Como consequência, o trabalho em si também sofreu grandes alterações, com destaque para a simplificação de tarefas, individualização do trabalho, agilidade e automatização dos processos e a intensificação da jornada de trabalho.

Novos atributos passaram a ser exigidos dos profissionais, como um amplo conhecimento do mercado financeiro, o domínio das tecnologias disponíveis, habilidades para o relacionamento com cliente e prospecção de vendas, além da flexibilidade e adaptabilidade às diferentes situações, o que não era uma característica do trabalho realizado anteriormente, em que o “manual” era rigorosamente seguido (MERLO; BARBARINI, 2002).

Surge então uma tendência recente em todos os mercados: a qualificação. Conforme Pereira (2007) passa a ser requerida do trabalhador uma educação constante para acompanhar as contínuas inovações e não se tornar obsoleto. Do mesmo modo, as empresas precisam admitir, reter e investir em seus melhores profissionais, como forma de manter-se competitiva.

A introdução da tecnologia no ambiente de trabalho tem interferência direta nos modos de trabalhar. No trabalho bancário, essa nova conjuntura tem influência na automatização dos processos, no intelecto do trabalho, que requer uma maior capacitação e qualificação e no consequente aumento do desemprego (GRISCI; BESSI, 2004).

Merlo e Barbarini (2002) salientam que o aumento da qualificação trouxe consigo uma elevada carga de trabalho e o aumento das pressões. Os treinamentos passaram a ser realizados fora dos horários de trabalho e em feriados, comprometendo os períodos destinados ao lazer, bem como os investimentos em requalificação, antes oferecidos pelos próprios bancos, tornam-se agora responsabilidade do profissional, como um requisito básico para promoções e até para a manutenção do emprego.

Complementando, Grisci e Bessi (2004), destacam que a cobrança excessiva por metas, fez com que os trabalhadores bancários se sentissem como recursos utilizados apenas com o propósito de atingir determinado fim, o que fez com que as metas e o lucro para a organização se sobrepusessem as necessidades desses profissionais. Os trabalhadores bancários precisaram adaptar-se as mudanças, auxiliados pelas novas tecnologias.

Dessa forma, os modos de ser do trabalhador bancário foram transformados. Em um estudo com os caixas executivos de uma agência bancária, desenvolvido por Merlo e Barbarini (2002), constatou-se que o cotidiano desses trabalhadores é cercado de insegurança, estranhamento, desorientação e uma sensação de impotência, principalmente em virtude das mudanças constantes a que são expostos e a falta de valorização enquanto profissionais.

Desse modo, verifica-se que tal como ocorre em diversos setores da economia, a busca por resultados organizacionais, muitas vezes, se sobrepõe as reais necessidades dos profissionais. O que é requerido cada vez mais pelas empresas, são profissionais qualificados e flexíveis para se adequar as constantes mudanças na esfera organizacional que permeiam o mercado de trabalho competitivo.

2.2.1 Participação Feminina no Setor Bancário Brasileiro

Por muito tempo, as mulheres foram consideradas inferiores, submissas e até de certa forma “invisíveis” na sociedade, cuja função se restringia as atividades do lar e criação dos filhos. Nesse sentido, Viegas (2010) destaca que a inserção da mulher no mercado de trabalho foi cercada por muitas barreiras, como construções sociais e a baixa valorização. Apesar disso, aos poucos as mulheres foram adentrando aos cargos antes ocupados somente por homens, se especializando e garantindo uma nova legislação que garantisse grande parte dos direitos conquistados até hoje.

Acompanhando a mudança estrutural e de trabalho, a entrada das mulheres no setor bancário ocorreu a partir dos anos 60, impulsionada pelo fato de que somente no final dessa década foi concedido à elas o direito de se inscrever em concursos públicos para os bancos estatais brasileiros e a partir de então, a participação feminina aumentou gradativamente (SEGNINI, 1999).

Araújo (2003) destaca que a automação e as mudanças organizacionais, entre elas com destaque para a implementação de novos programas de gerenciamento e qualidade total, aliadas a terceirização, tiveram impactos relacionados à redução dos postos de trabalho e a “feminização” do trabalho bancário.

Complementando essa visão, Jinkings (2006) destaca que as transformações políticas e econômicas modificaram o cenário financeiro do país, haja vista que esse setor passou a ser tratado como estratégico para o desenvolvimento econômico. Se até os anos 60, o trabalho bancário era predominantemente executado por homens e as mulheres eram contratadas para a realização de tarefas específicas, baseadas na condição sexual, esse cenário passou a mudar em decorrência do processo de racionalização e automatização.

A partir da reestruturação produtiva, marcada pela introdução de novas tecnologias, a participação das mulheres no setor bancário foi ampliada. Apesar de serem mais escolarizadas do que os homens em geral ocupam cargos hierarquicamente inferiores e embora consigam cargos mais elevados, seus atributos e características são descritos pela construção de estereótipos vinculados a sua condição sexual (SEGNINI, 1999).

Convém destacar que embora a maior concentração esteja em cargos de menor prestígio social, esse cenário tem mudado na ocupação de cargos com maior qualificação, como na gerência. Porém, com a nova organização do setor, esses cargos vêm perdendo seu destaque, ao passo em que as tarefas mais notórias passam a ser desenvolvidas fora das agências, nos centros administrativos (LIMA et al, 2010).

Segnini (1998) salienta que muitas vezes, as mulheres que permanecem nos postos de baixa hierarquia são culpadas por esse fato, já que atribuições como zelar pela família, a casa e os filhos são funções consideradas femininas por natureza e assim classificadas como impedimentos sociais para o desenvolvimento profissional na carreira bancária.

Nos dias de hoje, há uma forte exigência para a excelência no atendimento ao cliente, o que contribui para o aumento da mão de obra feminina na esfera bancária. A qualidade passou a ser mais valorizada e com isso a mulher ganha espaço, diluindo-se a linha entre hierarquia e remuneração. Apesar de todos os avanços, sua mão de obra ainda não tem a valorização que merece.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), em dezembro de 2012, 48,7% dos profissionais do setor bancário eram mulheres. Nos bancos públicos as mulheres representam 42,8% dos empregados, enquanto nos bancos privados esse percentual é ainda maior (53,4%). Apesar disso, as mulheres ainda recebem 23,9% menos que os homens (DIEESE, 2013).

Desse modo, apesar do crescimento do número de profissionais femininas no setor, os empecilhos para sua permanência e ascensão aos postos de melhor remuneração, bem como a garantia de igualdade frente aos colegas do sexo masculino ainda é um tabu que precisa ser rompido na sociedade. É necessária uma luta constante, não somente pelas profissionais, mas

também por toda a sociedade e comunidade, para que o padrão que foi moldado no decorrer dos anos dê espaço a um ambiente de trabalho mais inclusivo e participativo, não somente para as mulheres, mas para todas as minorias.

3 METODOLOGIA

Todo trabalho científico, conforme recomendação de Fachim (2006) deve seguir um procedimento metodológico. O método é então, um instrumento de conhecimento que permite aos pesquisadores, independente da área de estudo, a orientação necessária para planejar uma pesquisa e interpretar os resultados. Ou seja, envolve a escolha do procedimento usado para descrever e explicar o estudo.

A definição da metodologia ora apresentada está diretamente relacionada com o problema a ser estudado. Dessa forma, nesta seção apresentam-se os procedimentos metodológicos adotados para a elaboração da pesquisa. Abordando primeiramente o tipo de pesquisa, em sequência as unidades de análise e sujeitos pesquisados, posteriormente a técnica de coleta de dados, para finalmente abordar-se o método de análise e interpretação.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa pode ser entendida como um procedimento racional e sistemático cujo objetivo é proporcionar respostas aos problemas propostos, ou seja, é utilizada quando não há informações satisfatórias para a resolução de um problema, ou ainda, quando a informação não está de fato estruturada para responder adequadamente tais questionamentos (GIL, 2010).

Além disso, a pesquisa pode ser classificada de acordo com diversas características. Quanto a abordagem trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois conforme Gerhardt e Silveira (2009) não tem preocupação com a representatividade numérica, mas sim com a compreensão de um grupo ou organização. Nesse tipo de pesquisa busca-se explicar os motivos, sem a quantificação de valores. Complementando essa visão, Fonseca (2002) destaca que a pesquisa qualitativa tem preocupação com a compreensão e o esclarecimento das relações sociais, ou seja, com aspectos da realidade que não podem ser mensurados.

Dessa forma, trata-se de uma pesquisa com abordagem qualitativa, pois se buscou interpretar significados do trabalho feminino no setor bancário considerando comparações com cargos de gestão e supervisão e o trabalho masculino. O intuito de uso dessa abordagem é para analisar trajetórias de vida profissional, buscando compreender seus desafios, dificuldades e conquistas, contemplando a dimensão do compartilhamento.

Ao considerar a natureza do assunto, esta pesquisa pode ser classificada como aplicada, pois visa o conhecimento e a resolução de problemas específicos, no caso a permanência das mulheres no setor bancário. Conforme Marconi e Lakatos (2011, p. 6) a pesquisa aplicada “caracteriza-se por seu interesse prático, isto é, que os resultados sejam aplicados ou utilizados, imediatamente, na solução de problemas que ocorrem na realidade”.

Quanto aos seus objetivos, esta pesquisa pode ser classificada como descritiva. É descritiva, pois segundo elencado por Pátaro e Oliva (2017) esse tipo de pesquisa busca transmitir a realidade de determinado objeto de estudo da forma como ele é definido pelos envolvidos ou observado pelo pesquisador em seu contexto próprio. A partir disso, o próximo passo busca definir os sujeitos da pesquisa.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Nessa etapa é importante identificar os sujeitos da pesquisa. Para Vergara (2003) sujeitos da pesquisa são aqueles que irão fornecer os dados necessários para a caracterização da pesquisa. Dessa forma, considerando a forte atuação e presença dos bancos públicos e privados, bem como de cooperativas de crédito para o desenvolvimento econômico da região, se definiu como unidades de análise o setor bancário de maneira geral, sem restrição a categoria.

Quanto aos sujeitos da pesquisa, foram consideradas mulheres que atuam ou que já atuaram em cargos de gerência e supervisão em instituições bancárias da região, independente do período e do cargo atualmente ocupado. A escolha desse perfil de profissionais se deu por considerar que nesse tipo de cargo verificam-se as maiores dificuldades de conciliação entre vida pessoal e profissional. Além disso, por ser possível evidenciar mais de perto nessas categorias profissionais a ocorrência do fenômeno teto de vidro. Haja vista que para atingirem esses cargos precisaram romper direta ou indiretamente a barreira assim teoricamente denominada.

A pesquisa foi composta por escolha intencional, por meio do método de acessibilidade. Vergara (2009) aponta que este tipo de critério é constituído pela seleção de sujeitos que o pesquisador considere representativos da população alvo, o que requer conhecimento dessa população. A autora ainda esclarece que nesse tipo de método não são usados procedimentos estatísticos, os sujeitos de pesquisa são selecionados pela conveniência.

A escolha desse método foi pertinente para se atingir os objetivos propostos, em virtude da dificuldade de acesso às profissionais bancárias no contato direto no ambiente de trabalho.

Evidenciou-se que, seja pelo receio instaurado nas próprias instituições bancárias ou em virtude da pouca disponibilidade de tempo dessas profissionais, esse seria o método mais efetivo para condução da pesquisa.

Desta forma, a amostra foi sendo construída por meio de indicação de profissionais desse segmento que pudessem contribuir para o trabalho. A partir disso, realizou-se um contato inicial, explicando o tema e os objetivos, posteriormente foi agendada entrevista. Diante das dificuldades de agendamento presencial, algumas entrevistadas participaram da pesquisa por meio de Vídeo Chamada pelo aplicativo WhatsApp.

Foram realizadas sete entrevistas com profissionais bancárias escolhidas intencionalmente, cinco delas atuam ou já atuaram na função de gerente, enquanto duas delas atuam ou já atuaram na função de supervisora. As entrevistas foram realizadas no período de 30 de abril de 2018 a 13 de maio de 2018 e tiveram duração média de 40min.

Nesse estudo, vale destacar que, a preocupação central está pautada na representatividade dos conceitos, por isso, a quantidade de mulheres entrevistadas foi definida em paralelo à análise das entrevistas, a fim de verificar a ocorrência de saturação teórica. De acordo com Fontanella, Ricas e Turato (2008) a saturação teórica é caracterizada pela suspensão da captação de novos participantes quando os resultados encontrados tornam-se repetitivos, não sendo relevante a continuação da coleta de dados.

Após a definição da unidade de análise e os sujeitos da pesquisa, o próximo passo é discorrer sobre a técnica de análise de dados utilizada, conforme descrito na próxima seção.

3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados é a fase em que se analisa a realidade e se obtém dados da aplicação de técnicas. A escolha do método depende do tipo de informação que se quer obter ou do tipo de objeto de estudo (BARROS; LAHFELD, 2007). Gerhardt e Silveira (2009) salientam que o instrumento técnico utilizado pelo pesquisador deve ser válido, confiável e preciso.

Nesta pesquisa, em virtude do caráter qualitativo, foi utilizada como técnica de coleta de dados a entrevista em profundidade, a qual confere mais importância à informação. São definidos os temas a serem explorados, além de certas perguntas, que são debatidos no decorrer de uma conversa guiada, sem a preocupação com o modo como são formuladas e sua ordem (FONSECA, 2002).

Nesse tipo de entrevista, apesar de o pesquisador possuir um roteiro sobre o tema, é permitido e até mesmo incentivado, que o entrevistado tenha liberdade e fale livremente sobre os assuntos que porventura irão surgindo (GERHARDT; SILVEIRA, 2009). Essa abertura foi importante para garantir que as profissionais se sentissem seguras quanto às informações que foram relatadas no decorrer das entrevistas. Bem como, permitiu a criação de um ambiente propício para o desenvolvimento de um diálogo produtivo e leve, baseado em confiança e cumplicidade.

O roteiro de entrevista (Apêndice A) foi desenvolvido de modo a permitir a flexibilidade, possibilitando a complementação de informações no decorrer da entrevista. A elaboração do roteiro foi subdividida em cinco tópicos a fim de atingir os objetivos propostos. O primeiro deles aborda a identificação do perfil das entrevistadas, posteriormente, o segundo tópico busca conhecer a rotina de trabalho destas profissionais, na sequência verificam-se as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres no mercado de trabalho, com foco na conciliação entre vida pessoal e profissional. O quarto item contempla o fenômeno do teto de vidro e as dificuldades relacionadas ao desenvolvimento da carreira, para por fim abordar a discriminação de gênero no âmbito organizacional.

Em sua maioria, as entrevistas foram realizadas presencialmente (cinco delas), apenas duas foram realizadas através de chamada de vídeo, uma em virtude de a profissional estar residindo fora do país atualmente e outra pelo fato da profissional estar em licença maternidade.

Todas as entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas pelo seu conteúdo. É importante mencionar que muitas falas foram acrescidas posteriormente à gravação, no momento em “*off*” e final do contato com as profissionais. Esse breve tempo de descontração, pós-entrevistas gravadas foi importante, pois nele notou-se que as profissionais se sentiram mais seguras, sem a formalidade da gravação, inclusive para reafirmarem e enfatizarem muitos discursos abordados. Ainda convém destacar, que todas as profissionais atuam ou atuaram em Chapecó e outras cidades da região oeste catarinense.

3.4 MÉTODO DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO

Após a manipulação dos dados e a obtenção das informações, o próximo passo foi analisar e interpretar os resultados. A análise dos dados consiste em descrever as relações existentes entre o fenômeno pesquisado e outros fatores, enquanto cabe a interpretação dar um

significado amplo as respostas, mantendo relação com outros conhecimentos (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Identificar as representações sociais dessas profissionais permitiu caracterizar o significado deste mercado de atuação com trabalho feminino, por meio da visão das bancárias entrevistadas que compartilham este mercado de trabalho. A fim de facilitar o entendimento e a compreensão acerca dos discursos obtidos nas entrevistas concedidas por essas bancárias, a técnica utilizada para a interpretação das representações sociais elaboradas em torno das relações de gênero no espaço bancário foi à análise de conteúdo dos discursos. A linguagem foi uma forma essencial de acionar representações sociais.

Segundo Pátaro e Oliva (2017) a análise de conteúdo é bastante útil quando aplicada a pesquisas que apresentem grande volume textual, como é o caso das entrevistas semiestruturadas, uma vez que se trata da aplicação de métodos precisos para análise do material coletado. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009) a análise de conteúdo é uma técnica que visa à objetividade, sistematização e inferência.

A análise dos resultados foi pautada em Bardin (2008). Segundo a autora, a análise de conteúdo é organizada em três etapas ou pólos cronológicos. Seguindo as etapas orientadas pela autora, para fins dessa pesquisa procedeu-se da seguinte forma: a) pré-análise, que consiste na organização do material que irá fornecer informações para a análise propriamente dita. Ou seja, primeiramente ocorreu a transcrição das entrevistas e a seguir, leitura de todas as entrevistas transcritas; b) a exploração do material, que consiste em codificar, decompor e enumerar os indicadores e variáveis pertinentes, de acordo com o que foi descrito através das transcrições. Dentro de uma proposta de análise temática categorial verificou-se os temas que mais apareceram nas entrevistas e formaram-se a partir deles categorias relacionadas ao problema de pesquisa, por fim; c) tratamento dos resultados obtidos e interpretação, onde os resultados são tratados de maneira a se tornarem significativos. Aqui houve escolha de trechos específicos que melhor permitiam a análise e opiniões comuns ou divergentes entre as entrevistadas, em um movimento de agrupamento e separação.

Nessa última etapa da análise de conteúdo descrita por Bardin, que são estudadas e delimitadas as categorias temáticas, com base nos dados coletados. Por isso é importante que se utilize da intuição, bem como de uma análise crítica e reflexiva dos discursos evidenciados no decorrer das entrevistas.

3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Segundo Vergara (2009), todo método de pesquisa tem possibilidades e restrições. Com isso, esta pesquisa não se mostrou diferente e possui algumas limitações. Como limitação principal, considero a dificuldade de abertura por parte das instituições bancárias para a realização desse tipo de pesquisa. Essa dificuldade de acesso aos bancos levou a pesquisa a ser desenvolvida acessando diretamente às profissionais bancárias, o que não era a intenção inicial.

Também vejo como uma limitação, o receio de algumas entrevistadas em falar de discriminação de gênero e em citar situações vivenciadas no decorrer do trabalho bancário, com medo da exposição que essas situações podem gerar.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção, apresentam-se os resultados e discussão das respostas apresentadas, considerando-se a pergunta de pesquisa e os objetivos propostos. Dividido em cinco itens, de modo a facilitar o entendimento por parte do leitor, inicialmente se apresenta um panorama do perfil das participantes da pesquisa. Posteriormente, se faz uma descrição do trabalho desenvolvido pelas entrevistadas, destacando o cotidiano de trabalho e a trajetória profissional. Na sequência são evidenciadas as principais dificuldades enfrentadas por essas profissionais no ambiente de trabalho, com foco na conciliação entre a vida pessoal e profissional. Após, é abordada a percepção das mulheres frente às dificuldades para ascensão na carreira, demonstrando a ocorrência do fenômeno do teto de vidro. Por fim, busca-se verificar a ocorrência de discriminação de gênero no ambiente organizacional e a percepção das profissionais frente a essa situação.

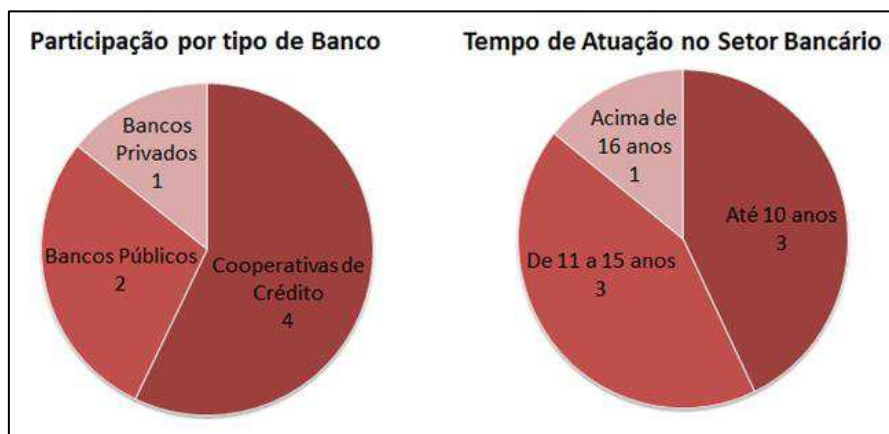
Observe-se que, de modo a assegurar a confidencialidade do estudo, a identidade das profissionais será anônima, sendo as mesmas associadas com números de 1 a 7, de acordo com a ordem das entrevistas realizadas.

4.1 AS MULHERES LÍDERES NO SETOR BANCÁRIO

De modo a atingir os objetivos propostos neste estudo, foram entrevistas profissionais que atuam ou já atuaram em cargos de Gerentes e Supervisoras, em instituições bancárias de Chapecó e região. Para isso, foram entrevistadas sete profissionais, cinco gerentes e duas supervisoras, sendo que apenas as supervisoras não estão mais atuando na função.

Com o intuito de caracterizar o perfil das participantes, no estudo foram consideradas questões referentes à idade, grau de escolaridade e nível de formação, estado civil, quantidade de filhos, tempo de atuação no setor bancário, segmento de banco e cargo atualmente ocupado.

Figura 1- Participação das Entrevistadas por Segmento de Banco e Tempo no Setor



Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

As entrevistadas no estudo são mulheres com idades que variam dos 28 aos 52 anos. Quanto ao estado civil, três declararam estar em união estável, enquanto cinco se identificaram como casadas. Da mesma forma, seis das sete entrevistadas tem pelo menos um filho.

Com relação à escolaridade, quatro entrevistadas possuem graduação em Administração, Ciências Contábeis ou Jornalismo, duas possuem licenciatura em Pedagogia e uma conta com um Tecnólogo em Laticínios, sendo que apenas uma delas (a mais jovem) não possui pós-graduação em alguma área relacionada ao setor bancário. Esse cenário vai ao encontro da constatação de Pinheiro (2012, p. 32) ao dizer que “a qualificação e o exercício profissional são importantes meios de inserção social, de valorização como ser humana e cidadã”.

A respeito do período de atuação no setor bancário, a maioria atua a mais de 10 anos no setor, geralmente no mesmo banco. Das entrevistadas, duas atuam ou atuaram em bancos públicos, quatro em cooperativas de crédito e uma em um banco privado.

Percebe-se que a escolha, principalmente em relação à área de pós-graduação dessas profissionais deu-se em virtude do trabalho bancário. Duas delas destacaram a importância da pós-graduação na área de gestão de pessoas pelo fato de gerirem uma equipe de trabalho, enquanto a área de Controladoria e Finanças tem destaque por ser extremamente voltada ao segmento bancário.

Buscando facilitar a visualização do perfil das entrevistadas nesse estudo, no quadro 1 ele é mais detalhado:

Quadro 1 - Identificação do Perfil das Entrevistadas

Entrevistada	Idade (anos)	Escolaridade/ Formação	Estado Civil	Quantidade de filhos	Tempo de atuação no setor bancário	Cargo atual
1	30	Tecnólogo em Laticínios/ Pós graduação em controladoria e finanças	União Estável	2	10 anos	Gerente Geral
2	35	Graduação e pós graduação em Direito	Casada	2	12 anos	Supervisora de atendimento
3	29	Graduação em Administração	União Estável	0	5 anos	Supervisora Administrativa
4	33	Graduação em Jornalismo/Pós graduada em Controladoria e Finanças com MBA em Gestão Comercial	União Estável	2	14 anos	Gerente Geral
5	52	Licenciatura em Pedagogia/Pós graduada em Recursos Humanos	Casada	2	29 anos	Gerente de Relacionamento
6	28	Graduação em Ciências Contábeis/ Pós graduada em Gestão de Pessoas	Casada	1	10 anos	Gerente de Relacionamento
7	37	Licenciatura em Pedagogia com pós em Psicopedagogia clínica e organizacional	Casada	2	13 anos	Gerente Administrativa

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

No tópico a seguir, as mulheres acima caracterizadas, quanto ao perfil geral, serão apresentadas considerando-se de maneira específica o histórico da profissão, bem como as rotinas do exercício da função. Além disso, é descrita a percepção quanto as necessidades para manter-se no mercado de trabalho atualmente.

4.2 TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E ROTINA DE TRABALHO

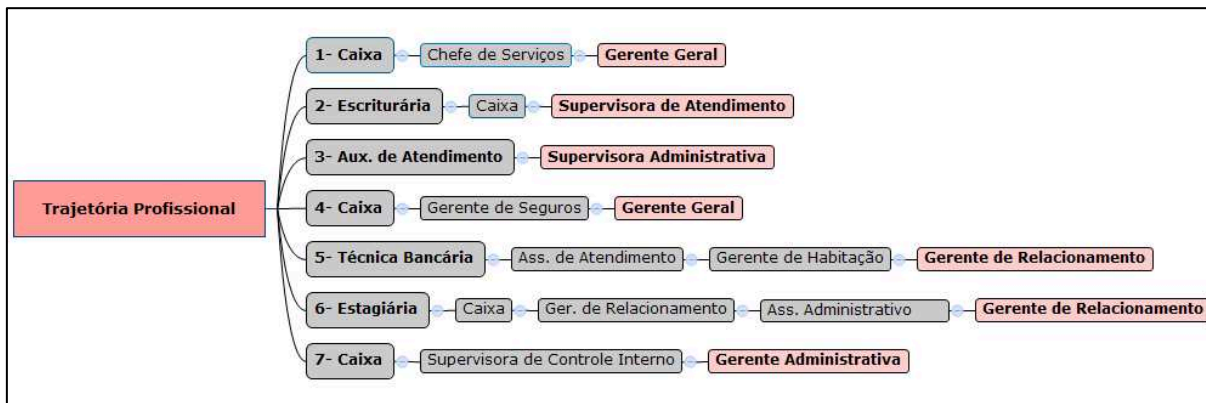
Como diz o famoso ditado popular: *o trabalho enobrece o homem!* Ao analisarmos essa frase em termos de ser humano - *homem ou mulher* - nota-se que além de ser a principal fonte de riqueza na sociedade atual, o trabalho é de suma importância para a nossa percepção enquanto seres humanos. Muito mais do que gerar riqueza, o trabalho nos dá um sentido de vida e a possibilidade de nos estabelecermos e sermos reconhecidos no contexto social.

De acordo com o exposto, neste tópico busca-se conhecer um pouco da trajetória profissional das entrevistadas, bem como discorrer sobre a rotina de trabalho dessas profissionais e suas percepções acerca das reais necessidades para manter-se competitivas no mercado de trabalho atual.

Entender o contexto em que as profissionais estão inseridas no âmbito organizacional, bem como verificar como se deu a trajetória profissional dessas mulheres, torna-se crucial para compreender uma série de questões que permeiam esse cenário e se constituem nos objetivos desse estudo. Inclusive ajuda a tecer as representações sociais do trabalho feminino mais administrativo e gerencial dessas mulheres na rede bancária, pois é através do conjunto de percepções vivenciadas que se define como se dão as representações sociais.

A partir dos relatos, obtidos por meio das entrevistas, constata-se que todas as profissionais iniciaram sua carreira bancária em cargos considerados inferiores, sem grande prestígio, como estagiárias e caixas, por exemplo. Entretanto, de acordo com o bom desempenho aliado ao surgimento de novas oportunidades, passaram a galgar cargos superiores, até atingir o nível de gerência e supervisão que ocupam atualmente.

Figura 2 - Fluxograma da Trajetória Profissional das Entrevistadas



Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

A Entrevistada 1, iniciou sua carreira bancária em uma cooperativa de crédito no interior, atuando na função de Caixa, posteriormente passou a atuar como Chefe de Serviços e mais tarde, a partir da abertura de uma agência em uma outra cidade do interior, foi convidada a assumir o cargo de Gerente Geral, o qual exerce a seis anos. Suas principais atividades estão voltadas ao gerenciamento da agência, definição de metas, atendimento e visitas aos associados, comercialização de produtos e serviços, cobrança e acompanhamento das metas individuais de cada funcionário e das metas gerais da agência.

Por sua vez, a Entrevistada 2 iniciou a carreira bancária em 2006, quando foi aprovada em um concurso público, atuando inicialmente nas funções de Escriturária e Caixa, para depois assumir a função de Supervisora de Atendimento. Já atuou em quatro cidades diferentes, e agora ao retornar da licença maternidade, optou por pedir descomissionamento e retornar para a função de Escriturária para poder acompanhar melhor o crescimento dos filhos. Relata que seu trabalho atual é basicamente todo o tempo em pé prestando assistência aos clientes do autoatendimento e por isso desempenha diversas atividades voltadas a esses clientes.

Percebem-se nesse ponto, as dificuldades de conciliação entre a carreira e a família. De acordo com Neto, Tanure e Andrade (2010), hoje é exigido das profissionais uma postura mais proativa e uma cobrança constante por resultados. Esse cenário faz com que haja uma diminuição da disponibilidade das mulheres com suas famílias, que se estende para fora do horário de trabalho, gerando até mesmo um sentimento de culpa pela ausência nessas profissionais.

A Entrevistada 3 destaca que sua carreira bancária iniciou em uma função hierarquicamente inferior, realizando desbloqueio de cartões e no balcão de atendimento, para depois assumir o cargo de Supervisora. Relata que teve pouco ou nenhum incentivo a buscar

uma maior qualificação e desenvolvimento dentro do banco, fato esse fundamental para encerrar sua trajetória profissional e investir em sua vida pessoal, após cinco anos no setor. No trabalho, realizava atendimentos diversos, desbloqueio, venda e emissão de cartões, empréstimos, atendimento ao caixa eletrônico, venda de títulos de capitalização, investimentos e venda de seguros.

Conforme descrito pela Entrevistada 4, sua carreira bancária teve início após um período em que atuou em um Supermercado, na parte administrativa, e foi convidada a assumir o cargo de Caixa e a parte de Seguros da Cooperativa de Crédito, após a saída da até então gerente, foi convidada a assumir a Gerência Geral da agência, onde está até hoje. Suas principais atividades envolvem o gerenciamento da agência, controle e cobrança de metas, atendimento e visitas aos clientes e associados.

Já a Entrevistada 5, destaca que iniciou sua carreira bancária ao passar em um concurso público para o cargo de Técnica Bancária. Após cinco anos nessa função, passou a galgar outras funções, passou por cargos de Assistente de Atendimento, Gerente de Habitação e depois assumindo como Gerente de Relacionamento. Sua principal atribuição atual é gerir uma carteira de clientes, fazendo para isso atendimentos diversos voltados a esse público.

A Entrevistada 6, iniciou sua trajetória bancária como estagiária em um banco privado em Chapecó no ano de 2008, depois do estágio passou a assumir a função de Caixa nesse mesmo banco e posteriormente, assumiu o cargo de gerência. Em virtude da demasiada cobrança e pressão vivenciada no antigo banco, ela relata que passou a atuar em uma cooperativa de crédito também em Chapecó. Nela, atuou em cargos administrativos, na área de cadastros, para mais tarde assumir a função de Gerente de Relacionamento, onde permanece até hoje. Seu trabalho é voltado a administrar uma cartela de clientes, cuidando de todos os serviços, produtos e movimentações desse grupo de clientes.

Por fim, a Entrevistada 7, começou a trajetória bancária em uma cooperativa de crédito, na qual atuou por nove anos, depois aceitou uma proposta em outra cooperativa e nela está atualmente. Entrou como supervisora de controle interno e hoje ocupa o cargo de Gerente Administrativa há três anos. Seu trabalho envolve a responsabilidade por coordenar três unidades, desde a parte comercial e cobrança, até a parte administrativa.

Percebe-se que em sua maioria, as atividades desenvolvidas por essas profissionais se assemelham muito, independente do segmento de banco e do cargo ocupado. Outro ponto que merece destaque refere-se ao alto nível de responsabilidade, em virtude de cobranças e pressões que essas profissionais mantêm dentro dos bancos, seja em função dos clientes ou no

gerenciamento e liderança de sua equipe de trabalho, em função de um ambiente cada vez mais competitivo e dinâmico.

Da mesma forma, apesar da jornada de trabalho relatada pelas profissionais ser de 8h diárias, na maioria dos casos não sendo permitida a realização de horas extras, as profissionais costumam estender esse horário. Conforme pode ser evidenciado no relato das Entrevistadas 5 e 6:

[...] Horas extras agora não permitem mais, mas às vezes ficamos uma hora, meia hora a mais sem bater o ponto, essas coisas assim. Gerente não é mais autorizado a fazer horas extras, mas não tem como não ficar (Entrevistada 5).

[...] Olha às vezes chega até 9h. Nós tentamos não ultrapassar muito o horário né, porque nós temos o ponto eletrônico e nem é muito bom acumularmos muitas horas. Então sempre tentamos chegar perto das 8h da manhã e sair às 17h, que é nosso horário. Geralmente eu acabo saindo 17h20, 17:30 por aí. (Entrevistada 4)

Além dessa situação, pode-se verificar que as profissionais bancárias têm por costume ou necessidade não “desligar” do trabalho nem mesmo em seus momentos de descanso, como aos sábados e finais de semana. Isso ocorre, visto que as redes sociais dificultam essa separação entre o trabalho e a vida pessoal. A forma moderna de relacionamento com o cliente, que permite a comunicação a qualquer tempo através dos meios digitais, cria um distanciamento entre o horário de trabalho formal e o horário real, fazendo com que o trabalho passe a ocupar um lugar muito central, além do que lhe é devido, de acordo com os relatos:

Porque quando você sai (do banco) você ainda acaba respondendo Whats, você continua trabalhando, continua fazendo planejamento, de como você vai controlar as metas no dia seguinte, é mais do que o horário de expediente (Entrevistada 6).

[...] As dúvidas dos clientes sempre tem, independente do dia e horário, se é durante a semana ou final de semana, e você acaba tendo que responder, pois tem coisas que só o gerente consegue resolver (Entrevistada 6).

[...] mas a gente diz: não eu não faço hora extra, eu não fico lá na agência... mas com certeza durante o final de semana e até mesmo a noite, direto eu to sempre respondendo alguma questão. Até porque hoje em dia os associados tem o número particular da maioria dos gerentes, então eles tão sempre mandando perguntas, tirando dúvidas.

Diante desses relatos fica evidente, principalmente no que tange as gestoras, uma constante cobrança e necessidade de estarem 24h por dia disponível para atender as necessidades dos clientes. Essa cobrança ultrapassa os limites entre espaço-tempo de trabalho e vida pessoal, criando uma sensação de trabalho sem fim para as profissionais. Isso fica ainda mais complexo, ao considerarmos a dupla jornada de trabalho.

Considerando ainda a perspectiva da trajetória profissional, para manter-se no mercado de trabalho na atualidade, evidenciou-se que todas as entrevistas consideram que a qualificação é fator essencial, seja ela por meio de cursos fornecidos pelo próprio banco ou fora dele. O mercado muda constantemente e para acompanhar esse cenário, é preciso estar sempre se atualizando, conforme evidenciado nas falas das entrevistadas, destacadas a seguir:

Eu vejo que para se manter no mercado de trabalho o principal é você se manter sempre bem informado, você se especializar, ir em busca de novos conhecimentos. Até porque a informação hoje em dia ela passa muito rápido, o que você aprendeu a 3 anos atrás, nem perto de ser a mesma coisa de hoje. Então eu procuro estar sempre bem informada, pesquisar, procurar as coisas e estudar. Até sempre digo pros meus funcionários que eles devem, são poucos que não tem especialização ou pós-graduação, mas eu sempre digo, se especializem, busquem algo a mais, porque hoje em dia o mercado está cheio de pessoas que entendem do assunto, especializadas, mas cada vez ele exige mais, exige pessoas ótimas, que fazem e pra isso é preciso estar bem informado (Entrevistada 4).

Pra mim é necessário ter profissionalismo, uma conduta ética e dedicação ao trabalho. Sempre é importante buscar mais conhecimento, novas qualificações, pois ajuda no trabalho diário, eu faço os cursos que a própria empresa oferece também (Entrevistada 1).

[...] conhecimento, estudar sempre, buscar meios para ser diferente dos demais e ser diferente, pensar fora da caixa, ser dinâmico. A qualificação tem que ser contínua, faça por você mesmo, não espere muito da sua organização. Mas se ela te der suporte melhor ainda, se não, corra atrás da sua qualificação. Porque conhecimento você leva para onde você for (Entrevistada 3).

Esse cenário descreve o que afirma Pereira (2007) ao enfatizar que para que o profissional bancário obtenha um bom desempenho é necessário demonstrar interesse e adaptação às mudanças, bem como procurar constante qualificação, informação e atualização, já que essas questões são fundamentais na garantia da competitividade.

Outra questão tida como essencial pelas profissionais para manter-se no mercado de trabalho é manter um bom relacionamento com sua equipe, favorecido por um bom clima organizacional.

[...] é primordial ter uma boa relação com a equipe, porque o meu resultado depende do trabalho individual de cada um. Se eu conseguir ter uma boa relação com eles, consequentemente o trabalho deles (equipe) vai refletir no meu trabalho também. Se tiver isso não tem trabalho difícil, é tudo uma questão de conciliar (Entrevistada 7).

Acompanhando esse cenário, Merlo e Barbarini (2002) destacam que a reestruturação dos processos bancários traz consigo a necessidade de profissionais mais qualificados, com amplo conhecimento de mercado financeiro, domínio das novas tecnologias, além de habilidades de relacionamento com clientes. Essa conjuntura ficou evidente nas falas das

entrevistadas, ao considerar a necessidade pela qualificação vivenciada ao assumir cargos mais relevantes ao longo dos anos.

[...] fiz minhas duas pós-graduações, até porque me formei em Jornalismo que não tem nada a ver com minha atual função, e por isso busquei especialização em Controladoria e Finanças e depois em Gestão Comercial. Fora isso eu tenho uma qualificação dos bancos, onde toda instituição financeira precisa ter alguns profissionais qualificados nessa CPA 10. Estudei muito, é bem difícil de passar, são questões de ações, fundos de investimento, são coisas que não é muito do nosso dia-a-dia, foi difícil, mas é um ponto a mais na nossa carreira, pra você se manter no mercado de trabalho. Porque hoje em dia as pessoas estão sendo substituídas até mesmo por máquinas, por isso a importância de você dar o seu melhor para continuar (Entrevistada 4).

Senti a necessidade e já busquei, precisamos ter no mercado financeiro a CPA 20, tem a 10 e a 20, eu já estou com a 20, então eu já busquei uma qualificação maior, posso comercializar qualquer tipo de produto. Pós-graduação, mestrado, isso eu não senti mais necessidade, fiz a Pós em Gestão de Pessoas e estou pensando em fazer um MBA em Cooperativismo de Crédito para agregar, voltado para a cooperativa (Entrevistada 6).

Dessa forma, evidencia-se que suposições abordadas na literatura referente às reais necessidades de manter-se no mercado de trabalho atualmente, principalmente considerando que o setor bancário passa por um processo de reestruturação nos últimos anos, com redução do quadro de pessoal e sobrecarga dos que ficaram, é de fato sentido pelas profissionais entrevistadas.

Do mesmo modo, percebe-se que muito do que é relatado pelas profissionais é de certo modo amenizado no decorrer dos discursos, já que de maneira intrínseca é tido como um processo natural, sendo que a aceitação dessa realidade deve ser vista como motivo de preocupação em virtude do alto índice de doenças ocupacionais verificados nesse segmento, fato esse que não pode – e nem deve- ser ignorado.

4.3 DESAFIOS NO TRABALHO FEMININO

Conforme evidenciado por Bessi (2009), a segmentação dos bancários aliado ao intenso ritmo de trabalho e o enxugamento no quadro de pessoal, sobrecarrega os trabalhadores que permanecem em seus postos de trabalho. Nota-se no decorrer dos discursos que a sobrecarga é evidente para essas profissionais:

[...] me considero muito, muito sobrecarregada. Principalmente durante a semana, que eu saio cedo e volto noite, não venho pra casa almoçar porque é só uma hora e o trânsito é bem puxado. Final de semana às vezes tem que trabalhar também. Hoje o gerente tem mais responsabilidades, inclusive de fazer cobranças de clientes inadimplentes, tem que acompanhar também. Nesses 29 anos de banco, eu nunca vi uma situação tão puxada como agora (Entrevistada 5).

Durante a semana o trabalho ocupa a maior parte do dia, restando apenas o período da noite para organizar a casa, cuidar das crianças e de mim. Sim, me considero sobrecarregada, pois quase 100% das coisas dependem de mim para serem feitas (Entrevistada 2).

Aliado a sobrecarga, outro fator pode ser evidenciado através dos relatos: o isolamento e sentimento de não pertencimento ao grupo. Isso muitas vezes não está evidenciado em problemas no relacionamento interpessoal entre colegas, mas sim no que aquele colega representa, nesse caso a lembrança de algo ruim: o trabalho.

Logo no começo, fazendo 6 horas não me sentia muita sobrecarregada e também meu gerente era um ótimo profissional, também estava começando e não tinha tanta responsabilidade, era tudo novo. Mas quando comecei fazer 8 horas e ocorreram varias mudanças na chefia, eu me senti, tanto que nem queria mais socializar com ninguém do banco, meu objetivo era trabalhar e ir embora tinham festas eu cada vez me excluía, não me sentia mais parte daquele meio. Fiquei muito sobrecarregada, e cada vez deixava de participar mais e isso com toda a certeza afetou muito na minha vida profissional (Entrevistada 3).

Apesar de parte das entrevistadas serem enfáticas ao dizer que conseguem separar bem a vida pessoal da vida profissional, há certa incoerência nos relatos, como pode ser evidenciado na ambiguidade das falas das Entrevistadas:

“Às vezes me sinto bem sobrecarregada, mas costumo separar bem o trabalho da família e da vida pessoal” (Entrevistada 1).

“[...] sempre tem alguma questão que você resolve fora do ambiente de trabalho, no teu período de descanso [...] mas mesmo assim não me sinto sobrecarregada” (Entrevistada 4).

“Olha, hoje sim eu considero que meu dia é cheio, mas não me sinto tão sobrecarregada” (Entrevistada 7).

Nesses relatos, o termo “mas” tem função de conjunção adversativa, expressando oposição ou restrição ao que foi dito. Isso permite afirmar, que ao considerar as dificuldades que enfrentam diariamente na conciliação entre vida pessoal e vida profissional, as mulheres tem uma sensação de que é algo natural e não deve ser visto como uma sobrecarga.

Ao serem questionadas acerca da motivação para o desempenho de suas atividades, a maioria das profissionais relatou que se sente motivada e feliz, principalmente pelo fato de desenvolverem uma atividade que gostam e pelo aprendizado no trabalho desenvolvido. Além

disso, o reconhecimento dos clientes quanto ao atendimento e a valorização da chefia quanto ao trabalho executado, têm fundamental importância para essa motivação.

Kanan (2010) destaca que os gestores passaram a priorizar a satisfação e motivação de sua equipe de trabalho e no ambiente de trabalho com o intuito de convergir para a qualidade dos produtos e serviços, aliado a qualidade de vida dos funcionários.

Quanto as profissionais que destacaram não sentirem-se motivadas para o desempenho de suas atividades, percebe-se pelas falas que muitas esbarram na falta de uma chefia qualificada, que perceba a importância de manter uma equipe motivada para garantir resultados e evitar o afastamento dos colaboradores por doenças ocupacionais. Apesar de garantirem que gostam do que fazem, a profissional com mais tempo de atuação destaca a sobrecarga vivenciada pela redução do quadro de pessoal e concentração de atividades em determinados cargos, como algo desmotivador. De acordo com a Entrevistada 5:

Ultimamente não (me sinto motivada). Depois das mudanças que teve. Eu gosto do que eu faço, gosto mesmo, mas no momento eu não me sinto motivada não, a atual situação bancária, eles estão terminando, por exemplo antes tínhamos 65 funcionários, hoje temos 45, 20 a menos e mais atividades para fazer. Sobrecarregou muito, principalmente os gerentes mais antigos, que eles querem que saiam pela demissão incentivada. Eu não aceitei, estava com vontade de trabalhar, eu gosto muito do meu trabalho, mas hoje eu sou perseguida por ter continuado. É muita cobrança, não só aqui, mas em todo o setor bancário, são metas absurdas, metas, metas, sabe? não tem mais muito o lado humano. Atender e despachar, fazer negócios e tchau (Entrevistada 5).

Esse cenário traduz o que é descrito por Bessi (2009) ao afirmar que o bancário mais velho representa um modelo ultrapassado que deve ser deixado para trás. Nesse sentido, em determinado momento, o bancário passa a ser indesejável para o banco, que espera trazer pessoas mais jovens com espírito de impulsionar a equipe, o que faz com que esse profissional mais velho se torne pesado demais, o que não condiz mais com a realidade do banco, em razão da bagagem acumulada ao longo de muitos anos no trabalho.

Ao abordarmos a dupla jornada de trabalho, todas as profissionais percebem tratar-se de um desafio no mercado atual, tendo visto que é cada vez mais frequente a mulher também assumir atribuições fora do ambiente doméstico, seja em empresas próprias ou como funcionárias. De acordo com os relatos, é possível evidenciar o sofrimento e o sentimento de estresse e cobrança para gerir diferentes funções simultaneamente como uma representação social dessas profissionais:

Não é fácil ainda mais quando se tem filhos pequenos. São noites mal dormidas, as crianças ficam doentes, e não podemos nos abater, temos que conseguir conciliar os diferentes papéis, mas que muitas vezes não é fácil (Entrevistada 1).

É uma realidade cruel. É bem difícil manter tudo, manter a harmonia da casa, dar atenção para os filhos, é bem complicado (Entrevistada 5).

Eu vejo que a gente enlouquece, é difícil demais [...] é bem complicado, principalmente com filhos, aí falam: “ah o marido ajuda”, pode até ajudar, mas mãe é mãe, então é sempre uma carga mais pesada em cima da mãe (Entrevistada 6).

Lima et al (2010) destacam que por terem uma ampla jornada de trabalho, as mulheres se sentem pressionadas e sem tempo. Essa situação resulta em constantes situações de estresse e uma sensação de insatisfação, porque em grande parte das situações, não conseguem dar conta de toda a responsabilidade, muitas vezes não reconhecida pela naturalização dessas atividades como parte do universo feminino. O sentimento de culpa pode ser verificado na fala da entrevistada 2: “*contabilizando todas as tarefas do dia acaba sobrando pouco tempo para o papel de mãe, então o esforço é dobrado e o sentimento de culpa também*”.

A maior parte das profissionais entrevistadas concentra-se na faixa dos 30 anos, portanto com filhos pequenos que necessitam de uma maior atenção e cuidado. Ao serem questionadas se a maternidade pode ser um empecilho para o desenvolvimento da carreira as opiniões em um primeiro momento foram divergentes, embora na análise possam convergir para a mesma questão.

Para três das sete entrevistadas a maternidade pode ser sim um empecilho para o desenvolvimento da carreira profissional. Esse empecilho pode ter relação direta com o posicionamento do banco quanto a maternidade das colaboradoras ou em uma decisão das próprias em não assumir tamanha responsabilidade ou retardar o ingresso em um novo cargo – mais elevado – em virtude da necessidade e dedicação extra que a maternidade exige, principalmente nos primeiros anos, conforme evidenciado nos relatos:

Isso depende muito de cada instituição, e também de como a pessoa leva a vida e encara seus medos e sua forma de trabalhar. Em relação ao banco, onde eu trabalhava, com certeza (a maternidade) atrapalha, são capazes de deixar a pessoa na geladeira para ela aprender a não ter filhos, escutei muitas vezes acabou as férias das minhas colegas que voltavam da maternidade. Dizer que era umas férias acho que é no mínimo uma falta de respeito com quem estava esperando e cuidando de uma nova vida (Entrevistada 3).

Com certeza (atrapalha), tanto que eu demorei mais tempo pra assumir um cargo gerencial apesar de ter sido convidada anteriormente, porque eu precisaria ter muito mais disponibilidade. Quando eu assumi, eu assumi em Seara, ia e voltava todos os dias porque precisava dar atenção pras minhas filhas. Sai cedo de manhã, trabalhava, pegava transito. Fiquei um ano assim e depois me chamaram de volta aqui, o que foi bem melhor (Entrevistada 5).

Sim, pode ser sim (um empecilho), porque você fica nove meses dentro da empresa e a empresa também não sabe se você volta ou não volta e se volta, se volta com a mesma disposição e vontade de antes da gestação. Então são 9 meses esperando o filho, mais 4, 5 ou 6 de licença maternidade, quando você volta, é como se fosse um período de experiência para a empresa [...] Talvez não seja um empecilho, mas atrasa um pouco o crescimento, pois é quase um ano que você fica estagnada (Entrevistada 6).

Conforme destacado por Viegas (2010) está cada vez mais complicado conciliar família e profissão. No setor bancário, essa realidade não é diferente. As mulheres vêm adiando o desejo da maternidade em virtude da rotina pesada e as que optam por terem filhos acabam desenvolvendo alguma doença ocupacional, principalmente as tratadas como sofrimento psíquico.

Particularmente nas cooperativas de crédito, verifica-se que o quadro funcional é em sua maioria com predominância feminina, dessa forma não se percebe de maneira clara a imposição de barreiras para a gestação das funcionárias. Apesar disso, no discurso das demais participantes nota-se certa incerteza quanto à maternidade como uma barreira ao crescimento profissional, conforme segue:

Não acredito ser um empecilho. Mas não é nada fácil, às vezes tem que se abrir mãos de alguma coisa tanto campo profissional quanto pessoal, tem que ter um meio termo para poder dar certo. Saber aproveitar os momentos em que as coisas acontecem. Não me arrependo de ser mãe, mas a maternidade exige muito da gente as vezes até mais que no campo profissional (Entrevistada 1).

Não considero a maternidade um empecilho, da parte do andamento da vida da mulher. Temos que fazer escolhas no decorrer da vida e a maternidade é compensadora. Conciliar a maternidade com o trabalho é difícil. É necessário auxílio de outras pessoas, seja uma tatá, ou a escola, ou um familiar. Não há forma de abraçar tudo (Entrevistada 2).

Eu acho até que não. Hoje como a sociedade está estruturada, você consegue pôr na creche, é mais complicado se tiver um problema de saúde com a criança, eu graças a Deus não tive, então para mim foi mais tranquilo (Entrevistada 7).

Desse modo, percebe-se que a maternidade, apesar de compensadora, exige uma dedicação diária que muitas vezes se sobrepõe ao próprio trabalho em si. Da mesma forma, é necessário contar com o apoio de outras pessoas para poder conciliar ambos os papéis. Ao dizer que *não há forma de abraçar tudo*, nota-se que a entrevistada percebe a dificuldade vivenciada, e muito embora não diga tratar-se de fato um empecilho ao desenvolvimento profissional, reconhece que a escolha assumida trouxe direta ou indiretamente, consequências na sua vida profissional.

Complementando esse cenário, nota-se que por terem um retorno financeiro melhor, as profissionais permitem que seus filhos frequentem creches ou tenham o suporte de uma babá, de modo a facilitar a conciliação de papéis, conforme destaca as entrevistadas: *“Me sinto bem tranquila, pois durante o dia eles (filhos) estão na escolinha”* (Entrevistada 3). *“Eu tenho uma pessoa que trabalha pra mim há 22 anos. Então ela toma conta da casa, eu nem sei onde ela guarda as coisas, é tudo com ela, quando eu quero algo e não acho eu ligo pra ela. Ela se encarrega do almoço, compras, limpeza... eu tive esse grande suporte, ajudou a criar minhas filhas também, hoje ela é parte da família”* (Entrevistada 5).

Mas até que ponto essa “terceirização” de tarefas pode ser positiva e não gerar reflexos na satisfação enquanto mãe e enquanto dona-de-casa? Atribuir a responsabilidade da criação dos filhos e da gestão do lar a outras profissionais é uma tarefa também difícil, afinal são anos de trabalho e dedicação para, ao colher os frutos de seu esforço não poder aproveitá-los de maneira efetiva, já que não se sente “dona da própria casa” ao não saber onde estão os utensílios ou ter que conferir a outra pessoa o modo de criação dos filhos pode trazer resultados a longo prazo, incluindo o sofrimento psíquico.

Outro ponto elencado, diz respeito ao adoecimento dos filhos, que exige que as profissionais se ausentem do ambiente de trabalho, seja por um período ou definitivamente. Apesar de não ser uma realidade vivenciada pelas profissionais, sabe-se que em situações de vulnerabilidade dos filhos, cabe à mãe assumir o papel de zelar e abdicar de sua carreira em função dos mesmos.

No caso das profissionais casadas e com filhos, a sobrecarga de tarefas na esfera organizacional juntamente com o comprometimento ao zelo da casa e dos filhos tem reflexo no bem estar, como exemplificado na fala da Entrevistada 7: *“às vezes falta tempo, por exemplo: hoje quero ir à academia, mas chego em casa tão cansada e não tenho vontade de ir na academia mais [...] tem que ajudar a fazer o tema dos filhos”*.

Muitas vezes até mesmo a formação fica comprometida. As entrevistadas destacam que os cursos de formação, em sua maioria, são realizados fora do horário de trabalho, exigindo uma dedicação extra e comprometendo o período de descanso dessas profissionais. Muitas vezes é necessário contar com o apoio do esposo ou até mesmo durante a madrugada para não perder o convívio com a família. Segundo a Entrevistada 6: *“Por isso que eu não fiz um mestrado, outra pós e até mesmo o MBA, porque vai me sobrecarregar demais e agora ela (filha) está em uma fase em que precisa mais atenção da mãe, ela precisa mais de mim, daqui uns anos quando ela ficar mais grandinha quem sabe eu consiga conciliar melhor com ela”*.

Apesar de não ser uma exigência para todos os cargos, as funções gerenciais necessitam de uma maior formação específica, com cursos de qualificação bancária que as profissionais precisam concluir. A não realização desses cursos exigidos para o desenvolvimento profissional dentro do banco impacta na avaliação de desempenho do gerente (BESSI, 2009).

Enfim, percebe-se que são vários os desafios para as profissionais se manterem no mercado de trabalho atualmente, principalmente no que tange a conciliação entre carreira e vida pessoal. Embora muitas vezes os desafios permaneçam camuflados para essas profissionais, as suas escolhas pessoais constantemente refletem de maneira direta ou indireta no resultado do seu trabalho.

4.4 O TETO DE VIDRO E A PERCEPÇÃO DA CARREIRA

Com as intensas mudanças no cenário econômico e no mercado de trabalho formal no Brasil, a tomada de decisões assertivas, juntamente com o planejamento pessoal e profissional é fator essencial para o desenvolvimento e o crescimento a nível organizacional. A partir disso, essa subseção tem o propósito de verificar as dificuldades e os desafios para a ascensão profissional das mulheres líderes do setor bancário, bem como a percepção de carreira dessas profissionais, objetivando verificar a ocorrência do fenômeno do teto de vidro.

Como já demonstrado nas seções anteriores, todas as profissionais iniciaram sua carreira bancária em cargos de menor prestígio dentro dos bancos, para aos poucos conquistarem seu espaço e alçarem voos mais altos, com uma maior ou menor facilidade, dependendo do caso. De acordo com Faria e Rachid (2007), no setor bancário as mulheres geralmente encontravam-se inseridas em níveis hierárquicos inferiores, em jornadas com horas de trabalho reduzidas, predominando em funções de menores salários, contudo, a partir da década de 80, a participação feminina aumentou em cargos de maior nível de responsabilidade e supervisão.

De acordo com os relatos, pode-se perceber que algumas profissionais têm uma percepção boa da carreira e destacam não terem enfrentado dificuldades para inserir-se e posteriormente desenvolver-se no setor, conforme exemplificado nas falas das entrevistadas:

“Não há dificuldades para a ascensão, desde que seja feito o que o banco pede, mostrando bom desempenho, estando qualificado e habilitado para a função” (Entrevistada 2).

“Hoje tem bem menos gente, então o processo é bem mais rápido” (Entrevistada 5).

“Confesso pra você que eu não tive dificuldade, foi bem natural” (Entrevistada 7).

Evidencia-se no decorrer dos discursos que as profissionais percebem a ascensão profissional como reconhecimento pelo trabalho desenvolvido dentro do banco. Grande parte das entrevistadas destacou que não há processos de seleção específicos, envolvendo profissionais qualificadas para geri-los, bem como nenhuma mencionou haver um Plano de Cargos e Salários no qual sejam perceptíveis as possibilidades de promoção vertical e horizontal.

Porém, convém destacar que esse cenário não é geral. Percebe-se no decorrer dos relatos que parte das entrevistadas considera que os processos de promoção são por muitas vezes muito mais por camaradagem e interesse, do que por mérito profissional, conforme evidenciado nos discursos:

Os processos de promoção, de longe não eram por merecimento, mas sim camaradagem. Tinha gente que não sabia muita coisa, mas tinha função de gerente (Entrevistada 3).

Quando eu passei tinham concursos internos para concorrer a função e ver se estava apta, depois tinha que fazer toda a apresentação de um projeto para uma banca avaliadora, era praticamente um TCC. Hoje é mais quem indica, por indicação, alguns até merecem, mas outros não (Entrevistada 5).

Embora estejam em cargos mais elevados atualmente, muitas foram as barreiras que precisaram ser rompidas para conquistar o tão sonhado cargo gerencial. Primeiramente é preciso romper a barreira inicial, imposta pelas próprias profissionais: a insegurança. A insegurança inicial foi um fator evidenciado principalmente naquelas que assumiram a função gerencial com menos tempo no banco. Apesar de grande parte delas atribuírem a insegurança a algo natural do ser humano ao que é novo, como destacado pela Entrevistada: “A insegurança é normal, porque tudo que você vai fazer de novo, tanto emprego, quanto qualquer outra coisa, da certo receio” (Entrevistada 7). Nota-se ao longo das falas, que a causa dessa insegurança está muito além disso:

“No início há insegurança em coordenar uma equipe, pois cada colega tem suas características e individualidades, então é necessário algum tempo para gerar os resultados que se espera. Principalmente quando os subordinados são pessoas de mais idade que já se dedicaram muitos anos à empresa” (Entrevistada 2).

“Senti sim insegurança, primeiramente porque na época não existia uma formação, uma especialização pra atuar como gerente. Simplesmente me chamaram pra ser gerente e a partir do outro dia eu já era gerente, mas não sabia como seria minha função a partir daquele momento. Como eu era muito nova também, eu tinha receio se a equipe ia me aceitar, porque a aceitação de um líder é muito importante [...] Eu tinha receio que os associados pudessem não me aceitar. Primeiro porque eu era mulher, era muito jovem na época, então eu tinha aquela insegurança, será que os

homens, as pessoas mais velhas vão me ver como responsável? vão me respeitar? acreditar no que eu falo? até pela minha pouca experiência” (Entrevistada 4).

Ao reconhecer o receio pela aceitação dos colegas de equipe, principalmente os do gênero masculino e os mais velhos, nota-se que até mesmo as profissionais indagam se de fato estão preparadas para assumir a função e se não há uma espécie de preconceito impermeado na esfera organizacional. Esse receio se estende à aceitação por parte dos clientes, pelo fato de ser mulher e jovem. Isso diz muito a respeito das relações de gênero vivenciadas nesse espaço de interação social que se caracteriza como o ambiente de trabalho. Caracteriza-se, portanto, dentro do teto de vidro, por tratar-se de uma barreira muitas vezes imperceptível por parte das profissionais.

Sabe-se que o treinamento e a qualificação são condições essenciais para um bom desempenho profissional. Segundo Pereira (2007), o treinamento não pode ser considerado apenas uma despesa, mas sim um investimento, seja em termos de organização ou nas pessoas que nela trabalham, trazendo resultados positivos em clientes e qualidade dos serviços. Nesse sentido, outra situação mencionada pelas profissionais, diz respeito à falta um treinamento adequado ao assumir a função, como exemplificado pela entrevistada:

“[...] foi mais ou menos assim: a diretoria chegou pra mim, elogiou meu trabalho e me falou, olha a partir de hoje você será a gerente, mas e aí, o que eu ia fazer? o que faz um gerente? Eu não sabia nada da parte do crédito, não tinha experiência, não sabia lidar com pessoas, em liderar pessoas. No primeiro momento foi bem difícil, eu não tinha experiência nenhuma, não tive treinamento, não sabia liderar pessoas. Como diz o ditado: cai de paraquedas na gerência” (Entrevistada 4).

Embora vivenciado pela profissional, ela destaca que hoje em dia as novas colaboradoras passam por um período de treinamento e que isso tem gerado impactos positivos em termos de resultados e em satisfação no trabalho.

Sem dúvida, a principal dificuldade relatada por meio das entrevistas, diz respeito aos impactos da dupla jornada de trabalho, ou seja, a conciliação entre vida pessoal e vida profissional. Verificou-se que apenas a Entrevistada 3 não sentiu esse peso, pois conforme destacou, no período em que trabalhou no banco morava com os pais, então as atividades domésticas eram centralizadas na sua mãe, que era dona-de-casa. Da mesma forma, a profissional não tem filhos, o que permite uma maior liberdade e autonomia.

Nas demais entrevistadas, percebe-se que a conciliação entre família e trabalho trata-se de uma barreira, porém ao mesmo tempo, pode-se constatar que o suporte e apoio da família foram fundamentais para conseguir desenvolver-se e manter-se no mercado de trabalho, como destacado nos relatos:

“Então a dupla jornada eu considero cansativa, porém tem como conciliar, principalmente porque a minha família me apoia sempre me ajudando no que for preciso, isso é importante” (Entrevistada 1).

“A dupla jornada por vezes causa exaustão, mas com ajuda familiar e se for possível contratar alguém para auxiliar nas tarefas domésticas, fica menos difícil. A ajuda da família é bem importante, eu tenho muito apoio em casa” (Entrevistada 2).

“Tanto meu marido, quanto meus pais me apoiam muito, eles não me cobram, por exemplo, mês que vem eu vou pra Joinville, vou ficar um mês lá em treinamento, as vezes eu saio cedo para ir nas reuniões. Mas isso não é um problema pra nós, talvez se não fosse dessa maneira, eu teria saído do trabalho. Mas eles me apoiam muito e é por isso que tem dado certo” (Entrevistada 4).

“A família é fundamental, se você tem uma boa estrutura na família, isso é o alicerce. Eu confesso para ti, e se eu não tivesse o apoio do meu marido eu não conseguiria atender as necessidades da minha função. Teve uma época em que eu atendia cinco unidades, então eu precisava passar a noite fora, porque eram em outras cidades. Então eu tinha e tenho um suporte muito grande da minha família. Eu acho que você se você não tem um bom suporte na tua família você não consegue ter um bom desenvolvimento profissional também, por que uma coisa está ligada a outra por mais que a gente tente separar. É uma troca e os dois lados precisam estar em harmonia” (Entrevistada 7).

Nesse sentido, nota-se que a família, tida como essencial para a motivação, é ao mesmo tempo, um empecilho, mesmo que indireto, ao desenvolvimento da carreira profissional, já que muitas profissionais abdicam de postos de maior prestígio, nos quais a dedicação deve ser maior, em função da família. Capelle et al (2004) percebem a importância da família de forma distinta para homens e mulheres, colocando a mulher em uma posição mais complicada em relação a carreira e família.

Atualmente, a exigência das empresas está muito maior, principalmente em questão de flexibilidade, adaptabilidade e disponibilidade, competências tidas como essenciais, principalmente em cargos de gerência. Com isso, muitas mulheres acabam perdendo oportunidades, pois se supõe que a mulher com filhos irá faltar mais vezes ao trabalho para levar a criança ao médico e não terá tanta disponibilidade para viagens e para a empresa. Esse cenário é evidenciado na fala de uma das entrevistadas:

“Demorei mais tempo pra assumir um cargo gerencial apesar de ter sido convidada anteriormente, porque eu precisaria ter muito mais disponibilidade. [...] meu maior impacto é no sentido de eu poderia ter um cargo de gerente geral, mas eu nunca quis, pois teria que ir embora pra outra cidade. Eu estou estruturada aqui, quem sabe em outra cidade não tenha infraestrutura, escolas de qualidade para minhas filhas” (Entrevistada 5).

Conforme destacado por Neto, Tanure e Andrade (2010), viagens e constantes alterações na rotina, situações comuns na alta gestão, favorecem os homens, que são mais

dispostos a deixar as famílias em outras cidades e prejudicam a carreira das jovens executivas mães, que não podem ou não querem separar-se dos filhos.

A visão da mulher como mantenedora das atividades domésticas e os impactos da maternidade têm influência na sua inserção no mercado de trabalho, bem como nos cargos ocupados, nas tarefas realizadas e nas responsabilidades assumidas. Percebe-se, portanto, que a construção social de homens e mulheres, reflete nas relações de trabalho. Esses mecanismos implícitos acabam por gerar, a segregação vertical, dificultando a ascensão hierárquica da mulher já inserida na empresa (LIMA et al, 2010).

Nesse sentido, percebe-se no decorrer dos relatos que a mulher tem conquistado seu espaço dentro do setor bancário e que características tidas como predominantemente femininas, tais como a paciência e o cuidado, tem sido essenciais para garantir que elas atinjam melhores resultados em processos de seleção, se destacando em relação aos colegas do sexo masculino. Porém, o fato de serem mulheres, ainda traz consigo uma série de limitadores, que impedem ou pelo menos retardam as possibilidades de ascensão profissional, principalmente àqueles voltados a família, situações essas, que evidenciam a ocorrência do teto de vidro.

4.4 RELAÇÕES DE GÊNERO: DISCRIMINAÇÃO, ABUSOS E ASSÉDIOS

Considerando-se a trajetória profissional das entrevistadas, neste tópico buscou-se analisar como ocorrem as relações de gênero no ambiente de trabalho, seja com os próprios colegas, superiores ou clientes, no sentido de verificar a ocorrência ou não de discriminação.

Apesar de a mulher vir conquistando o seu espaço dentro do banco e aos poucos alcançando cargos de nível hierárquico superior, tais como gerentes e supervisoras, onde a participação feminina costuma ser maior, percebe-se que em cargos acima da gerência a participação feminina é inferior, conforme relato da Entrevistada 4:

“Em relação às oportunidades de crescimento, eu vejo que hoje em dia o homem ainda tem mais oportunidades que a mulher. Tanto que como exemplo: temos o Conselho de Administração, que são várias pessoas e tem apenas uma mulher e é o maior órgão dentro da cooperativa. Então, não é igual a questão das oportunidades, embora ainda tenha mudado bastante. Mas a parte de gerência, já são mais mulheres do que homens, de nove agências da cooperativa, apenas em duas a gerência é masculina, nas outras são mulheres” (Entrevistada 4).

Essa maior participação feminina em níveis gerenciais denota de características tipicamente femininas, evidenciadas na literatura e comprovadas no relato das profissionais, tais como paciência, delicadeza e atenção:

“Ela (mulher) tem mais objetivo e foco que o homem, na entrevista a gente percebe isso. No comercial temos seis gerentes e apenas um é homem. São as características femininas que se encaixam melhor, principalmente nessa questão de gerente que tem um contato direto, uma conversa e identificação. Até pela essência de mãe, carinho, cuidado, nesse sentido. Faz mais coisas ao mesmo tempo, se organiza melhor” (Entrevistada 6).

“Temos muito pouco homem na agência, geralmente são contratadas mulheres, que se encaixam mais nas vagas, pelas características femininas” (Entrevistada 7).

Nas relações com os clientes, é fundamental que o cliente seja bem tratado e até mesmo cuidado, acarinhado, conquistado. Essa conquista está voltada ao tempo em que o bancário dedica-se para mapear e atender suas necessidades e carências (BESSI, 2009).

Corsini e Souza Filho (2004) destacam que o conflito enfrentado pelas mulheres que buscam ou exercem cargos de liderança, independente do campo é uma transição entre a marginalidade social da mulher no mercado de trabalho e o reconhecimento de que a liderança efetiva não é característica exclusiva dos homens. Embora não existam teorias que afirmem ou sustentem a ideia de que a liderança feminina é distinta da masculina, existe uma crença de que homens adotam, profissionalmente, estilos de liderança e gestão diversos.

Percebe-se no modelo de liderança feminina, que características como a valorização do indivíduo, buscando a satisfação geral e a descentralização do poder é predominante. Da mesma forma, estratégias que busquem a inovação e a satisfação dos colaboradores, mantendo a qualidade dos serviços são posturas predominantemente femininas, dessa forma a mulher busca o comprometimento e a cooperação de todos, respeitando as diferenças (METZ, 2014).

Ao serem questionadas quanto à relação com seus colegas de trabalho, todas as profissionais destacaram manter uma boa relação, tanto com seus subordinados, tanto com a chefia imediata, salvo alguns casos específicos, que serão tratados posteriormente. Pode-se constatar no decorrer dos discursos que as profissionais mantêm uma relação bem próxima e mesmo assim, conseguem separar bem a amizade, com o trabalho, conforme destacado nos relatos:

“Temos uma relação boa, somos uma equipe, sei separar bem trabalho com amizade quando precisa cobrar alguma coisa se cobra e pronto, todos entendem bem isso, sabem diferenciar amizade do trabalho. Sou bem respeitada pelos colaboradores” (Entrevistada 1).

“As relações de trabalho com colegas são normais, não há tratamento diferenciado nenhum pelo fato de ser mulher. Me dou bem com meus colegas de maneira geral, tem muito respeito e até admiração” (Entrevistada 2).

“É bem profissional e muito boa, me dou bem com todos eles, sou muito humana e sempre vejo as situações pelo lado humano” (Entrevistada 4).

“A relação é ótima, a gente tem uma parceria muito grande. Até porque a gente vê muitos problemas com bancários com questões de depressão e outros problemas de saúde e na equipe a gente sempre se ajuda” (Entrevistada 6).

Da mesma forma, ao assumir o papel de líder, existem situações em que a profissional precisa se impor para garantir o respeito de sua equipe de trabalho e assim atingir metas e objetivos pré-definidos, como ressaltado pelas profissionais:

“Não é porque nos damos bem que eu deixo de cobrar, de chamar pra conversar, ver as dificuldades, impor a situação, porque se não vira uma bagunça também. Eles têm muito respeito por mim, eu trato eles muito bem e nem por isso eles me desrespeitam. Sempre depois que conversamos, a amizade é a mesma, não ficamos sem nos falar. Até porque até que eu chamo é um ponto positivo, se eu não chamar mais, se não ter mais diálogo é um caminho sem volta, é porque não tem mais jeito, é um caminho que indica a demissão” (Entrevistada 4).

“Quando precisar eu cobro é claro, mas procuro ter muito respeito pelo meu colega por mais que eu tenha um cargo maior. Sempre penso, eu preciso cobrar é minha função, mas se eu tivesse no lugar dele, como eu gostaria de ser cobrada. É muito importante o jeito de falar, porque as vezes a tua ação pode ter o resultado oposto e desmotivar teu colega de trabalho e isso vai te impactar diretamente, porque é um trabalho em equipe” (Entrevistada 7).

Braga et al. (2013) destaca a importância de uma gestão voltada para a valorização do público interno, com a preocupação com a satisfação e a motivação dos funcionários e desse modo aumentar sua produtividade, pois pessoas que trabalham em um ambiente favorável, desenvolvem melhor seu potencial e desse modo podem agregar um maior valor a organização.

A forma de relacionamento entre líder e liderados, além de ter influência no clima organizacional e no desempenho individual e coletivo da equipe, oferece a abertura necessária para que o liderado se sinta seguro em expressar suas dificuldades e anseios. Desse modo, manter um bom relacionamento interpessoal, garante ao líder identificar e entender as dificuldades e comportamentos de sua equipe.

As organizações, segundo Andrade et al (2002), conseguem reproduzir as distinções entre homens e mulheres de uma forma quase imperceptível, mas que tem consequências estrondosas, resultando na distribuição e manifestação de poder e nas formas de resistências das pessoas, de acordo com os grupos. Portanto, embora a maioria das entrevistadas tenha relatado que nunca sofreu nenhum tipo de discriminação ou preconceito por ser mulher, ao serem questionadas, verifica-se por meio de seus relatos que já passaram por situações em que foram colocadas como inferiores.

As categorias temáticas consideradas nessa pesquisa para fins de caracterização de desigualdades, podem ser evidenciadas nos Quadros 2 e 3:

Quadro 2 - Quadro da Categoria Temática: Assédio Moral

Categoria	Descrição	Exemplos
Assédio Moral	Caracterizado por todo o comportamento abusivo, seja em gesto, palavra ou atitude, que ameaça a integridade física ou psíquica de uma pessoa, através da exposição prolongada e repetitiva.	<p><i>“Escutei muitas vezes: acabou as férias? Quando alguma das minhas colegas voltava da licença maternidade” (Entrevistada 3).</i></p> <p><i>“As pessoas chegavam e diziam que queriam falar com “o” gerente, imaginando que o gerente é um homem” (Entrevistada 4)</i></p> <p><i>“São de pessoas específicas, homens machistas e preconceituosos, não só conta a mulher, mas também homofóbicos” (Entrevistada 5).</i></p> <p><i>“O homem tende a negociar mais com homem. Eu sentia isso principalmente no início, ele tem receio de falar até pela questão da idade” (Entrevistada 6)</i></p>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Nos dias atuais, o assédio moral é um dos temas mais recorrentemente debatido pelos trabalhadores, sindicatos, meios acadêmicos e sociedade, quando se trata de sofrimento no trabalho (ANDRADE, 2011). De acordo com Heloani (2004), o assédio moral é caracterizado como toda forma de violência sutil e silenciosa entre indivíduos, organizações ou grupos, que tem impactos na redução da produtividade e prejudica o exercício das funções organizacionais.

Percebe-se que são diversas as situações que se configuram como assédio moral vivenciadas pelas profissionais, muito embora elas não caracterizem essas ações dessa maneira, ao mesmo tempo que não as compreendem desse modo. Evidenciados em comportamentos abusivos, através de exposições prolongadas e repetitivas a situações humilhantes, esse cenário é verificado tanto nas relações com as chefias e até mesmo direcionada pelos próprios clientes, embora desses perceba-se não se tratar de algo proposital em sua maioria.

Quadro 3 - Quadro da Categoria Temática: Abuso de Poder e Autoridade

Categoria	Descrição	Exemplos
Abuso de Poder e Autoridade	Caracterizado por utilizar-se de um cargo hierarquicamente superior para impor suas vontades e inferiorizar ou expor seus subordinados	<p><i>“Teve um colega meu (homem e muito amigo do gerente) que pediu pra sair na mesma semana que eu. Eles fizeram despedida, mandaram embora conforme ele pediu. EU? Sai corrida do banco, tive que fazer uma carta pedindo demissão, foi a maior humilhação da minha vida!” (Entrevistada 3)</i></p> <p><i>“Só ficou eu e um outro colega dos mais antigos e nós estamos sendo perseguidos dentro do banco, porque querem nos tirar para diminuir os custos. Interessa colocar gente mais nova, que vai ganhar bem menos” (Entrevistada 5)</i></p>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Além disso, evidenciam-se também situações de abuso de autoridade e poder por parte das chefias imediatas, seja em comentários pejorativos ou em impor empecilhos ao desenvolvimento da carreira e barreiras que causem desmotivação dos funcionários. Como caracterizado no relato de uma das entrevistadas, ao constatar que a chefia “é capaz de deixar a pessoa na geladeira pra ela aprender a não ter filhos”, nota-se claramente uma situação de desvalorização do trabalho e da carreira feminina como um todo.

Da mesma forma, verifica-se na situação ilustrada pela profissional com mais tempo de carreira (Entrevistada 5), que apesar de estar a 29 anos trabalhando no mesmo banco, a valorização de seu trabalho ficou em segundo plano ao considerar os gastos necessários para manter uma profissional com tanto tempo de casa. É muito mais cômodo, na visão do banco, contratar um profissional mais jovem, cujos custos são evidentemente inferiores.

Conforme destacado por Taurinho (2012), ao buscarem sua ascensão profissional, muitas vezes as mulheres se sentem discriminadas, e não percebem o tão falado discurso de igualdade entre gêneros. Essa situação gera um sentimento de desvalorização e desmotivação em relação ao trabalho, causando por vezes o próprio abandono do emprego.

Desse modo, combater todas as formas de preconceitos construídos e enraizados na sociedade, torna-se fator primordial para o desenvolvimento de uma sociedade mais justa e igualitária, o que garante, mesmo que indiretamente, uma maior satisfação e bem estar das profissionais. Muito mais do que apenas incluir, é necessário valorizar o trabalho feminino de modo a garantir condições dignas de trabalho e a possibilidade de concorrer a cargos hierarquicamente inferiores sem distinção com relação aos colegas do sexo masculino.

Com base nas diferentes perspectivas de tratamento do tema debatidas ao longo dos capítulos, a próxima subseção busca construir as representações sociais das líderes do setor bancário, e assim, evidenciar as formas de expressão que essa categoria remete.

4.5 REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DA ATUAÇÃO FEMININA NOS BANCOS

As representações de gênero referem-se a um cenário muito amplo, que inclui ainda outras formas de representação, tais como classes sociais, etnias e relações de subordinação e hierarquia. Com isso, conhecer os processos de construção das representações sociais, frutos da interação entre homens e mulheres, bem como redimensionar o papel feminino nesse processo, se torna fundamental para a percepção da representatividade feminina nas organizações (CORSINI; SOUZA FILHO, 2004).

Pode-se constatar que as percepções femininas em relação ao trabalho e aquelas percepções relacionadas às relações com os colegas – chefia e subordinados - relatadas no decorrer das entrevistas, constituem indicadores das representações sociais das mulheres líderes no segmento bancário. Nesse sentido, definiram-se seis categorias temáticas, que exemplificam as percepções femininas frente ao seu papel de mulher e profissional, quais sejam: mulher e profissão, mulher/mãe e carreira, mulher e liderança, carreira feminina e qualidade de vida/motivação, mulher e abusos/assédios. Nos quadros abaixo encontram-se explicações sobre cada categoria, além disso elas são exemplificadas de acordo com relatos das entrevistadas.

Quadro 4 - Categoria: Mulher e Profissão

Categoria	Descrição	Evidências
Mulher e Profissão	Representações a partir de percepções sobre conciliação entre a vida pessoal e profissional, justificada pela dupla jornada de trabalho.	<p><i>“A dupla jornada eu considero cansativa, porém tem como conciliar, principalmente porque a minha família me apoia sempre” (Entrevistada 1).</i></p> <p><i>“A dupla jornada por vezes causa exaustão, mas com a ajuda de um familiar e se for possível contratar alguém para auxiliar nas tarefas domésticas, fica menos difícil” (Entrevistada 2).</i></p> <p><i>“É bem difícil manter tudo, manter a harmonia da casa, dar atenção aos filhos, é bem complicado” (Entrevistada 5).</i></p> <p><i>“É bem complicado, ainda mais com filho, com escolinha” (Entrevistada 6).</i></p> <p><i>“Eu particularmente não me daria bem só ficando em casa, eu percebo que tenho a necessidade de trabalhar fora e ter independência” (Entrevistada 7).</i></p>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Observa-se no quadro 4 que as representações sociais sobre o papel feminino estão sendo transformadas. A mulher está inserindo-se no mercado de trabalho e aos poucos vêm conquistando cargos de maior prestígio, sendo reconhecida pelo seu trabalho. Não cabe mais apenas a função de cuidar da casa e dos filhos, as mulheres percebem a necessidade de trabalhar fora de casa, não apenas por motivos financeiros, mas pela satisfação pessoal e independência. Esse cenário traz consigo uma nova representação social feminina, que ultrapassa o ser mãe e cuidadora da casa, embora reconheça que esse papel ainda recai em sua maioria sobre a mulher, culminando na dupla jornada de trabalho.

Quadro 5 - Categoria: Mulher/Mãe e Carreira

Categoria	Descrição	Evidências
Mulher/Mãe e Carreira	Representações a partir de percepções da relação entre ser mulher/mãe e o desenvolvimento da carreira.	<i>“Não me arrependo de ser mãe, mas a maternidade exige muito da gente às vezes até mais que no campo profissional” (Entrevistada 1)</i>
		<i>“Pedi descomissionamento em função da maternidade, para acompanhar com mais qualidade o crescimento dos meus dois filhos” (Entrevistada 2)</i>
		<i>“Escutei várias vezes que não contratavam (mulheres) por causa disso (maternidade)” (Entrevistada 3).</i>
		<i>“Como eu tive dois filhos dificultou um pouquinho” (Entrevistada 4).</i>
		<i>“Demorei mais tempo para assumir uma função gerencial, porque eu precisaria ter mais disponibilidade” (Entrevistada 5).</i>
		<i>“Atrasa um pouco o crescimento” (Entrevistada 6).</i>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Com base no quadro 5, pode-se constatar que muito suporte foi e continua sendo necessário para que as mulheres, principalmente aquelas com filhos pequenos, pudessem inserir-se e manter-se no mercado de trabalho. Esse suporte vem principalmente do apoio dos maridos na divisão do cuidado com os filhos ou na terceirização dessas atividades, seja pela contratação de babás ou pela escola. Portanto, as representações sociais da mãe gestora remetem ao sacrifício assumido em função da maternidade e as cobranças em si mesmas, refletindo em um sentimento de culpa por não dedicar-se inteiramente aos filhos. Esse sentimento de culpa, conforme evidenciado em um estudo desenvolvido por Neto, Tarune e Andrade (2010) é quase inexistente nos homens executivos.

Observa-se também, que as mulheres bancárias retardam ou interrompem o desenvolvimento da carreira em função dos filhos. Desse modo, deixam de assumir postos hierarquicamente superiores, como a Gerência Geral da agência, principalmente pela necessidade de maior disponibilidade, seja em função do tempo ou pela possibilidade de deslocamentos para outras cidades.

Quadro 6 - Categoria: Mulher e Liderança

Categoria	Descrição	Evidências
Mulher e Liderança	Representações evidenciadas a partir de percepções sobre as dificuldades, sobretudo, em relação ao papel de liderar homens e mulheres.	<p><i>“Somos uma equipe, sei separar bem o trabalho da amizade, quando precisa cobrar, se cobra e ponto” (Entrevistada 1).</i></p> <p><i>“No início há insegurança em coordenar uma equipe, pois cada colega tem suas características e individualidades” (Entrevistada 2).</i></p> <p><i>“A aceitação de um líder é muito importante” (Entrevistada 4).</i></p> <p><i>“Quando preciso cobrar eu cobro é claro, mas tem muito respeito (Entrevistada 7).</i></p>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Através do quadro 6, verifica-se que as representações sociais de liderança feminina estão voltadas para um estilo de liderança com mais abertura para sugestões e questionamentos por parte dos subordinados. Verificam-se características mais femininas nessas profissionais, como a conciliação de diferentes atividades ao mesmo tempo, o carinho e o cuidado sejam em relação aos clientes ou com os próprios colegas. Da mesma forma, as mulheres sabem se impor e cobrar resultados, quando necessário, sem esquecer o lado humano. A relação com os colegas de trabalho, portanto, caracteriza-se como amistosa e respeitosa.

Quadro 7 - Categoria: Carreira feminina e qualidade de vida/motivação

Categoria	Descrição	Evidências
Carreira Feminina e Qualidade de Vida/Motivação	Evidenciados nas percepções de desenvolvimento da carreira feminina, considerando a qualidade de vida e motivação para o trabalho.	<p><i>“Quando temos a possibilidade de ajudar alguém e essa pessoa se sentir agradecida” (Entrevistada 2)</i></p> <p><i>“Gostava do que fazia, perdi o encanto quando nas várias trocas de chefia me senti desmotivada e desvalorizada” (Entrevistada 3).</i></p> <p><i>“Me sinto motivada porque as coisas vem dando certo, os resultados vem sendo bons, eu tenho um marido que me ajuda” (Entrevistada 4).</i></p>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Ao considerarmos o desenvolvimento da carreira e a motivação para o trabalho, nota-se através das referências do quadro 7, que representações femininas a respeito desse cenário são pautadas no reconhecimento do trabalho desenvolvido, seja por parte da chefia como pelos subordinados e até mesmo pelos clientes. Ao motivar a equipe e atingir os resultados esperados, percebe-se o entusiasmo das profissionais com relação à liderança e consequentemente à carreira. Porém, convém destacar, que quando não se percebe esse reconhecimento, o trabalho passa a perder o sentido, levando a frustração e ao adoecimento e consequente abandono da função.

Da mesma forma, destaca-se a valorização que as profissionais dão ao apoio que recebem do marido, portanto, se percebe que o desenvolvimento da carreira é possível, mas é necessário muita ajuda e apoio para superar os percalços evidenciados no decorrer de suas trajetórias.

Quadro 8 - Categoria: Mulher e Abusos/Assédios

Categoria	Descrição	Evidências
Mulher e Abusos/Assédios	Evidenciados nas percepções das mulheres entrevistadas frente a situações de abusos de poder e autoridade e assédios, verificados muitas vezes em preconceitos por parte dos clientes e colegas	<p>“...vejo algumas empresas que tem diferenciação, que a mulher ainda é muito discriminada” (Entrevistada 1).</p> <p>“São capazes de deixar a pessoa na geladeira pra ela aprender a não ter filhos... “Preferem contratar homens do que mulheres, existe sim distinção...” (Entrevistada 3).</p> <p>“As pessoas chegavam e diziam que queriam falar com “o” gerente, imaginando que o gerente é um homem” (Entrevistada 4)</p> <p>“Principalmente os gerentes mais antigos que eles querem que saiam pela demissão incentivada” (Entrevistada 5).</p> <p>“Nas negociações o homem tende a negociar mais com homem...” (Entrevistada 6).</p>

Fonte: Dados da Pesquisa, 2018.

Já as representações sociais do que pode acontecer da interação entre homens e mulheres refletem na ocorrência de situações de abuso e discriminação, embora em uma escala menor. Nota-se pelos relatos, que as profissionais em sua maioria, não verificam diretamente situações de abusos e discriminação. Para elas, essas situações não são características vivenciadas no ambiente de trabalho. Contudo, na análise das falas é possível encontrar situações que expressam essa realidade, seja em situações de desvalorização/desmerecimento do trabalho, falas e atitudes ofensivas.

Situações de abusos e preconceitos enfraquecem e ao mesmo tempo fortalecem essa busca por uma posição da mulher no mercado de trabalho bancário, principalmente ambicionando posições de chefia e liderança.

Para Corsini e Souza Filho (2004) transformar a situação de dissimetria social em que se encontra o gênero feminino profissionalmente é preciso educação e mobilização política, mas muito mais que isso, é necessária uma mudança de paradigmas que permita enfatizar o papel da mulher como sujeito ativo e agente de mudança.

Muito além de apenas incluir, é imprescindível dar todo o suporte necessário para que a mulher consiga aos poucos romper as barreiras que lhe são impostas para o desenvolvimento da carreira, e assim, sinta-se livre para decidir e orientar suas próprias escolhas, com base em seus anseios e motivações.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As relações sociais entre homens e mulheres são pautadas no contexto histórico em que a mulher é tida como inferior ao homem. Nesse sentido, essas relações têm reflexo no contexto organizacional, ocasionando nos inúmeros percalços enfrentados pelas mulheres para conseguir seu espaço e desenvolver-se nas empresas.

Apesar disso, o trabalho é tido como a principal forma de valorização e inclusão da mulher na sociedade. Ao permitir que as mulheres - que até então eram vistas apenas cuidadoras da casa e da família – ingressem nas empresas dos mais diversos segmentos, cria-se um meio de inclusão. Porém, a busca pela competitividade empresarial, aliada aos impactos causados pelo enfraquecimento da imagem da mulher ao longo dos anos, cria barreiras ao desenvolvimento profissional e a conciliação entre a vida pessoal e a profissional.

Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo identificar as representações sociais das mulheres que atuam ou já atuaram em cargos de gerência e/ou supervisão no setor bancário, com base nas suas histórias de vida profissional. Isso foi possível através da intensidade e profundidade dos relatos das entrevistas, que permitiu caracterizar as representações, através de seu conteúdo, considerando as individualidades e particularidades relatadas por cada profissional pesquisada.

Primeiramente, buscou-se conhecer o trabalho desenvolvido por essas profissionais nas agências bancárias. Evidenciou-se que todas as profissionais iniciaram suas carreiras bancárias em cargos hierarquicamente inferiores, para aos poucos lutarem por espaço e representatividade. Nesse cenário, percebe-se que as atividades desenvolvidas por essas profissionais se assemelham, independentemente do cargo ou do segmento, sendo pautadas principalmente no papel de líder e gestora de uma equipe de trabalho e no relacionamento com os clientes.

Nota-se que o trabalho em si tem exigências constantes em termos de cobranças e pressões, principalmente no que tange ao atendimento de metas e na prospecção e fidelização dos clientes, o que reflete na representação da figura feminina moderna, que ultrapassa a visão mãe/esposa e cuidadora do lar, embora a dupla jornada de trabalho seja evidenciada nessa representação.

Desse modo, verifica-se que muitas são as dificuldades enfrentadas pelas mulheres na conciliação entre vida pessoal e profissional. A principal delas se refere a sobrecarga vivenciada nesse sentido. A mulher percebe os desafios da dupla jornada de trabalho e percebe que o papel

de mãe tem um peso significativo dessa forma, culminando numa necessidade de suporte para conseguir conciliar os diferentes papéis. Assim, as representações sociais da mãe gestora ressaltam o sacrifício assumido em função da maternidade e as cobranças em si mesma, evidenciados em um sentimento de culpa com relação aos filhos. É nesse sentido, que o desenvolvimento da carreira passa a ter um peso, que muitas dessas profissionais não querem carregar, optando por permanecer em cargos de níveis hierárquicos inferiores, cuja dedicação em tese pode ser menor.

Em relação ao desenvolvimento da carreira, percebe-se que as mulheres em sua maioria não compreendem as dificuldades para o desenvolvimento da mesma, nem a ocorrência do fenômeno do teto de vidro de maneira clara, sendo que as representações sociais são pautadas no reconhecimento do trabalho desenvolvido, seja por parte da chefia, como dos colegas e clientes, considerando que a ascensão é fruto do reconhecimento por esse trabalho.

Percebe-se que o reconhecimento de suas ações enquanto líderes tem impactos positivos em suas percepções de carreira e na motivação para o trabalho. A mulher líder, se motiva ao passo em que os resultados são alcançados e o ambiente de trabalho é bom, o que reflete na satisfação pessoal e profissional.

No decorrer do estudo, pode-se observar que a discriminação de gênero ainda é uma situação vivenciada na esfera organizacional, embora as formas de discriminação às vezes sejam quase imperceptíveis. Situações de exposição, falas e comportamentos ofensivos fazem parte da rotina de trabalho das profissionais. Ao mesmo tempo em que enfraquecem e desestabilizam as colaboradoras, são essas situações que dão coragem e força para romper preconceitos e ultrapassar barreiras.

Com base nos resultados alcançados, percebe-se a importância dos debates a respeito da atuação da mulher no mercado de trabalho e nas contribuições do papel feminino nas empresas de todos os segmentos. Ao observar o setor bancário, historicamente marcado por constantes pressões e cobranças em cima dos funcionários, percebe-se que as mulheres vivenciam essa questão de uma maneira mais forte, já que sentem os impactos da dupla jornada de trabalho.

Isso traz consigo o que é abordado na própria literatura referente às dificuldades de conciliação entre vida pessoal e profissional, embora na visão das profissionais, situações de discriminação, abusos e assédios, não sejam tão vivenciadas na nossa região como em outras regiões do país, onde essas questões são sentidas de uma maneira mais ampla e preocupante.

Por fim, sabe-se que as mulheres têm um longo caminho a percorrer em busca da igualdade de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Porém, relata-se que romper essas barreiras é um desafio não somente para as mulheres profissionais, mas para

a sociedade num todo. Para isso, é necessário e fundamental a criação de políticas organizacionais efetivas, que permitam a mudança desse cenário.

5.1 SUGESTÕES PARA NOVOS ESTUDOS

Com base na presente pesquisa, sugere-se para novos estudos, uma abordagem em relação ao sexo masculino, para verificar quais são as representações sociais dos homens líderes no segmento bancário e com base nisso criar um comparativo frente aos dois gêneros. Também se sugere verificar esse cenário em outras regiões do país, buscando-se evidenciar se se tratam de características mais perceptíveis na região sul do país, especificamente na região oeste.

REFERÊNCIAS

- ALVES, José Eustáquio Diniz. Desafios da equidade de gênero no século XXI. **Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 629-638, maio/ago. 2016. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/ref/v24n2/1805-9584-ref-24-02-00629.pdf>>. Acesso em 22 nov. 2017.
- ANDRADE, Silvana Rodrigues de. “**Eu sou uma pessoa de tremendo sucesso**”: representações, identidades e trajetórias de mulheres executivas no Brasil. 2012. 238 p. Tese (Doutorado em História, Políticas e Bens Culturais). Fundação Getúlio Vargas, Curso de Pós-graduação em História, Política e Bens Culturais, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em:<<http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/10378>>. Acesso em: 27 nov. 2017.
- ANDRADE, Tânia. **Mulheres no mercado de trabalho**: onde nasce a desigualdade? Câmara dos Deputados (Estudo Técnico), jul. 2016. Disponível em:<<http://bd.camara.gov.br/bd/handle/bdcamara/29160>>. Acesso em 22 nov. 2017.
- ANDRADE, Aurea Lucia Silva et al. Gênero nas organizações: um estudo no setor bancário. **Revista de Administração de Empresas**, v. 1, n. 2, jul/dez, 2002. Disponível em:<http://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_S1676-56482002000200004.pdf>. Acesso em: 17 nov. 2017.
- AQUINO, Estela Maria L; MENEZES, Greice Maria de S; MARINHO, Lilian Fatima B. Mulher, saúde e trabalho no Brasil: desafios para um novo agir. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 281-290, abr/jun. 1995. Disponível em:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1995000200012>. Acesso em: 28 nov. 2017.
- ARAÚJO, Harley de. **A mulher no setor bancário**. In: XXII SIMPÓSIO NACIONAL DE HISTÓRIA, João Pessoa, 2003. Disponível em:<<http://anais.anpuh.org/wp-content/uploads/mp/pdf/ANPUH.S22.286.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2017.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, [2008?]. 281 p.
- BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**. 3. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- BAYLÃO, André Luis da Silva; SCHETTINO, Elisa Mara Oliveira. **A inserção da mulher no mercado de trabalho brasileiro**. In. XI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2014. Disponível em:<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320175.pdf>>. Acesso em 20 jul. 2017.
- BESSI, Vania Gisele. **Modos de expressão da resistência no cotidiano do trabalho bancário**. 2009. 217 p. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, curso de Pós-graduação em Administração, Porto Alegre, 2009.
- BRAGA JÚNIOR, S. S.; SANTOS, R. R.; CARVALHO, J. S.; SILVA, G. P.; SILVA, D. Possibilidades entre motivação e produtividade: um estudo de caso no Alto Tietê. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 8, n. 3, p. 91-104, 2013. Disponível em:<

<http://spell.org.br/documentos/ver/33722/possibilidades-entre-motivacao-e-produtividade--um-estudo-de-caso-no-alto-tiete> >. Acesso em 5 maio 2018.

CACCIAMALI, Maria Cristina; HIRATA, Guilherme Issamu. A influência da raça e do gênero nas oportunidades de obtenção de renda: uma análise da discriminação em mercados de trabalho distintos, Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 35, n. 4, p. 767-795, out/dez. 2005. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-41612005000400007>. Acesso em: 29 nov. 2017.

CAMARGO, Patrícia Olga. **A evolução recente do setor bancário no Brasil** [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 322 p. Disponível em:< <https://static.scielo.org/scielobooks/hn9cv/pdf/camargo-9788579830396.pdf>>. Acesso em 22 out. 2017.

CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves et al. Uma análise da dinâmica do poder e das relações de gênero no espaço organizacional. **Revista de Administração de Empresas- RAE Eletrônica**, v.3, n. 2, jul./dez. 2004. Disponível em:< <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol3-num2-2004/analise-dinamica-poder-relacoes-genero-no-espaco-organizacional>>. Acesso em 31 out. 2017.

CARVALHO, Nordson Gonçalves de. **Assédio Moral na relação de trabalho**. 1. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

CARVALHO, Maria da Penha Felício dos Santos de; CARVALHO, José Luis Felício dos Santos de; CARVALHO, Frederico Antonio de Azevedo de. O ponto de vista feminino na reflexão ética: histórico e implicações para a teoria de organizações. In: ENANPAD, 25. Anais... ENANPAD, 2001. Disponível em:< www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2001-teo-8.pdf>. Acesso em 03 nov. 2017.

CAVAZOTTE, Flavia de Souza Costa Neves; OLIVEIRA, Lucia Barbosa de; MIRANDA, Liliana Carneiro de. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **Revista da Administração**, São Paulo, v. 45, n. 1, p. 70-83, jan/mar. 2010. Disponível em:< <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0080210716305106>>. Acesso em 27 nov. 2017.

COELHO, Danilo. **Ascensão Profissional de homens e mulheres nas grandes empresas brasileiras**. In: IPEA. Tecnologia Exportação e Emprego, p. 143-159, 2006. Disponível em:< www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Cap_6.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2017.

CORSINI, Leonora; SOUZA FILHO, Edson A. de. Um estudo sobre as representações sociais de mulheres executivas: estilos de comportamento e gestão. **Cadernos de psicologia social do trabalho**. Rio de Janeiro, v. 7, p. 67- 80, 2004. Disponível em:< <http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25861>>. Acesso em 12 maio 2018.

COSTA, Renata Gomes; SILVERA, Clara Maria Holanda; MADEIRA, Maria Zelma de Araújo. Relações de gênero e poder: tecendo caminhos para a desconstrução da subordinação feminina. In. *17º Encontro Nacional da Rede Feminista e Norte e Nordeste de Estudos e*

Pesquisa sobre a Mulher e Relações de Gênero, 2012. Disponível em:<
<http://www.ufpb.br/evento/lti/ocs/index.php/17redor/17redor/paper/view/56>>. Acesso em 20 nov. 2017.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. **Entre a fragmentação e a ação unificada**: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e Região durante os anos 2000. 2014. 201 p. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade Estadual de Campinas, Curso de Pós- graduação em Desenvolvimento Econômico, Campinas, 2014. Disponível em:<
http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/286502/1/Colombi_AnaPaulaFregnani_M.pdf>. Acesso em 24 out. 2017.

COAN, Edivania. **O processo de expansão da participação feminina no mercado de trabalho catarinense**. 2008. 81 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas). Universidade do Estado de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em:< tcc.bu.ufsc.br/Economia292162>. Acesso em 24 fev. 2017.

CRAMER, Luciana et al. Representações femininas da ação empreendedora: uma análise da trajetória das mulheres no mundo dos negócios. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas –REGEPE**, [s.l], v. 1, n.1, p.53-71, jan./abr. 2012. Disponível em <<http://www.regepe.org.br/index.php/regepe/article/view/14>>. Acesso em 10 set. 2017.

DIEESE. **Desigualdade de gênero nos bancos**. Disponível em:<
<http://www.bancariosdf.com.br/site/images/stories/pdf/pesquisa-integra-dieese.pdf>>. 2013.

FACHIN, Odília. **Fundamentos da metodologia**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

FARIA, Graciela Sanjutá Soares; RACHID, Alessandra. Equilíbrio trabalho e família: os significados para os bancários. *Psicologia: Organização e Trabalho*. São Carlos, v. 7, n. 1, p. 81- 106, 2007. Disponível em:<
<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/2297/5405>>. Acesso em 12 maio 2018.

FERREIRA, Marcelo Andrade. **Sistema Financeiro Nacional**: uma abordagem introdutória dos mecanismos das instituições financeiras. Curitiba: Intersaberes, 2014.

FERREIRA, Jéssica Santos. **Igualdade de gênero na berlinda**: embates intragênero em Clarice Lispector e Carolina Maria de Jesus. In. 10º Prêmio Construindo a Igualdade de Gênero: redações, artigos científicos e projetos pedagógicos premiados. Brasília: Presidência da República, Secretaria de Política para as Mulheres, 2015. 284 p.

FONSECA, João José Saraiva da. **Metodologia da Pesquisa Científica**. Fortaleza: Uec, 2002. Disponível em: <<http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>>. Acesso em 08 dez. 2017.

FONTANELLA, Bruno José Barcellos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. **Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas**. Rio de Janeiro: Cad. Saúde Pública, 2008. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/csp/v24n1/02.pdf>>. Acesso em: 15 maio 2018.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/cursopgdr/downloadsSerie/derad005.pdf>>. Acesso em 07 dez. 2017.

G1 ECONOMIA. **Número de mulheres em cargos de liderança tem alta no Brasil**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/03/numero-de-mulheres-em-cargos-de-lideranca-tem-alta-no-brasil.html>>. Acesso em 20 nov. 2017.

GRAUP, Susane. **Cenário epidemiológico de morbidade no ambiente de trabalho no Brasil**. 2012. 219 p. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção). Universidade Federal de Santa Catarina, Curso de Pós-graduação em Engenharia de Produção, Florianópolis, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/100370>>. Acesso em: 30 nov. 2017.

GRISCI, Carmem Lígia Iochins; BESSI, Vânia Gisele. Modos de trabalhar e de ser na reestruturação bancária. **Sociologias**, Porto Alegre, a. 6. n. 12, p. 160- 200, jul/dez. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n12/22260.pdf>>. Acesso em: 21 out. 2017.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. ERA-eletrônica, v.3, n. 1, jan/jun. 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 12 maio 2018.

HEYWOOD, Andrew. **Ideologias políticas: do feminismo ao multiculturalismo**. Tradução Janaina Marcoantonio; Mariane Janikian. 1 ed. 1. impr. São Paulo: Ática, 2010.

IPEA. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Nota Técnica n. 24. 2016. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=27317&Itemid=3>. Acesso em 20 nov. 2017.

JACQUES, Elidecir Rodrigues; GONÇALVES, Flávio de Oliveira. Cooperativas de crédito no Brasil: evolução e impacto sobre a renda dos municípios brasileiros. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 2, p. 489- 509, 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ecos/v25n2/0104-0618-ecos-25-02-00489.pdf>>. Acesso em maio de 2018.

JINKINGS, Nise. **A reestruturação do trabalho nos bancos**. In ANTUNES, Ricardo (org). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2006.

KANAN, Lília Aparecida. Poder e liderança das mulheres nas organizações de trabalho. Revista Organizações & Sociedade. Salvador, v. 17, n. 53, p. 243-257, abr./jun. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302010000200001>. Acesso em 16 out. 2017.

LIMA, Luciano Dionísio de. **Sistema Financeiro Nacional: concorrência entre os bancos nacionais**. 2011. 76 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Administração).

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Pós-graduação em Administração, Porto Alegre, 2011. Disponível em:< <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/77514>>. Acesso em 21 out. 2017.

LIMA, Luanda de Oliveira et al. As mulheres e o setor bancário: relações de dominação em novos e velhos contextos. **Revista Habitus**, v. 8, n 1, jul. 2015. Disponível em:< <https://revistas.ufrj.br/index.php/habitus/article/view/11326>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

MACHADO, Danielle Carusi; SILVA, Adriana Fontes da. Um indicador de não satisfação no trabalho e a mobilidade no mercado de trabalho: um estudo para homens e mulheres. *Nova Economia*, Belo Horizonte, v. 24, n. 1, p. 123-140, jan/abr. 2014. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-63512014000100123>. Acesso em: 28 nov. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARQUES, Marcia Maria Winter. **Participação dos bancos públicos na recente expansão do crédito no Brasil**. 2011. 42 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Pós-graduação em Administração, Porto Alegre, 2011. Disponível em:< <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/77616>>. Acesso em 21 out. 2017.

MATOS, Maria Izilda; BORELI, Andrea. Espaço feminino no mercado produtivo. In: PINZKY, Carla. Bassanezi; PEDRO, Joana Maria. **Nova história das mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2012. p. 126-147.

MEINERZ, Nádia Elisa. Relações Sociais de Gênero. In: Carvalho, Ana Paula Comin de [et al.]. **Desigualdades de Gênero, raça e etnia**. Curitiba: Intersaberes, 2012. p. 43- 58.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo; BARBARINI, Neuzi. Reestruturação produtiva no setor bancário brasileiro e sofrimento dos caixas executivos: um estudo de caso. **Psicologia & Sociedade**, v. 14, n. 1, p. 103- 122, jan/jun. 2002. Disponível em:< <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v14n1/v14n1a07.pdf>>. Acesso em 17 nov. 2017.

METZ, Eduarda Silva. Gestão feminina: a presença da mulher na liderança de empresas. *Ágora: Revista de divulgação científica*, v. 19, n. 2, p. 169- 178, jul/dez 2014. Disponível em:< <http://www.periodicos.unc.br/index.php/agora/article/viewFile/667/532>>. Acesso em 13 maio 2018.

NETO, João Basílio Pereima; PAULI, Rafael Camargo de. O setor bancário no Brasil: transformações recentes, rentabilidade e contribuições à atividade econômica. **Economia e Tecnologia**, a. 4. v. 12, jan/mar. 2008. Disponível em:< <http://www.economiaetecnologia.ufpr.br/revista/12%20Capa/Joao%20Basilio%20Pereima%20Neto%20-%20Rafael%20Camargo%20de%20Pauli.pdf>>. Acesso em 22 out. 2017.

CARVALHO NETO, A. M.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, art. 4, p. 1-23, 2010. Disponível em:< <http://www.spell.org.br/documentos/ver/29926/executivas--carreira--maternidade--amores-e-preconceitos>>. Acesso em 10 maio 2018.

NEVES, Sara Zalamena. **As marcas da desigualdade de gênero na escolarização de mulheres e o empoderamento feminino**. 2011. 38 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Graduação em Pedagogia, Porto Alegre, 2011. Disponível em:< <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/148301>>. Acesso em 22 nov. 2017.

O GLOBO. **Trabalhador branco ganha 80% mais que pretos e pardos no Brasil**. 2017. Disponível em:< <https://oglobo.globo.com/economia/trabalhador-branco-ganha-80-mais-que-pretos-pardos-no-brasil-22123780>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

O GLOBO. **Mulheres estão em apenas 37% dos cargos de chefia nas empresas**. 2017. Disponível em:< <https://oglobo.globo.com/economia/mulheres-estao-em-apenas-37-dos-cargos-de-chefia-nas-empresas-21013908>>. Acesso em 17 out. 2017.

OIT. **World Employment and Social Outlook: Trends for women 2017**. International Labour Office – Geneva: ILO, 2017. Disponível em:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_557245.pdf>. Acesso em: 18 set. 2017.

OLIVEIRA, Reci de. **O papel do sistema financeiro no processo do desenvolvimento econômico regional: análise da realidade brasileira no período de 1991 a 2000**. 2003. 96 p. Dissertação (Mestrado em Economia). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Pós-graduação em Economia, Porto Alegre, 2003.

OLIVEIRA, Ricardo Araújo de; SOUZA, Sueli Tavares de Melo. Lesões por esforços repetitivos/Distúrbios osteomoleculares relacionados à atividade bancária. **Sistemas e Gestão**, v. 10, p. 124-132, 2015. Disponível em:< <http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/V10N1A10>>. Acesso em: 30 nov. 2017.

PÁTARO, Carolina Ribeiro; OLIVA, Diego Coletti. **Construindo a pesquisa: métodos, técnicas e praticas em sociologia**. Curitiba: Intersaberes, 2017. 207 p.

PAULA, Andressa Bauermann de. **A participação de mulheres em cargos de chefia**. 2013. 36 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Sociais). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013. Disponível em:< <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/94982>>. Acesso em: 03 set. 2017.

PEREIRA, Juliane Martins Sossela. **O “novo” papel do bancário no Banco do Brasil: um estudo de caso na agência Lapa (PR)**. 2007. 63 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Negócios Financeiros). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Pós-graduação em Administração, Porto Alegre, 2007. Disponível em:< <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/14098>>. Acesso em 21 out. 2017.

PICOLOTO, Daiana; SILVEIRA, Elaine da. Prevalência de sintomas osteomusculares e fatores associados em trabalhadores de uma indústria metalúrgica de Canoas- RS. **Ciência &**

Saúde Coletiva, v. 13, n. 2, p. 507-516, 2008. Disponível em:<
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000200026>.
 Acesso em: 30 nov. 2017.

PINHEIRO, Joel Carrion. **Trabalho feminino no Brasil**: análise da evolução da participação da mulher no mercado de trabalho (1950-2010). 2012. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em economia)- Faculdade de Ciências Econômicas, Porto Alegre, 2012. Disponível em:< <http://hdl.handle.net/10183/69992>>. Acesso em: 05 set. 2017.

PROBST, Elisiana Renata. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista 2**, [s.l.], p. 1-8 jan-jun/2003. Disponível em: <<http://www.posuniasselvi.com.br/artigos/rev02-05.pdf>>. Acesso em 20 mar. 2017.

QUERINO, Luciana Cristina Santos; DOMINGUES, Mariana Dias dos Santos; LUZ, Rosângela Cardoso da. A evolução da mulher no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós**, n. 2, ago. 2013. Disponível em:<
http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170427174519.pdf>. Acesso em jun. 2017.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: PRIORI, Mary Del (org.). **História das mulheres no Brasil**. 9. ed. São Paulo: Contexto, 2010. p. 578-606.

ROCHA, Cristina Tavares da Costa. **Gênero em ação**: rompendo o teto de vidro? (novos contextos da tecnociência). 2006. 258 p. Tese (Doutorado em Ciências Humanas). Universidade Federal de Santa Catarina, Curso de Pós-graduação Interdisciplinar em Ciências Humanas, Florianópolis, 2006. Disponível em:<
<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/88843>>. Acesso em: 17 out. 2017.

SANCHES, Solange; GEBRIM, Vera Lúcia Mattar. **O trabalho da mulher e as negociações coletivas**. Estudos Avançados, São Paulo, v. 17, n. 49, p. 99-116, 2003. Disponível em:<
<http://www.scielo.br/pdf/ea/v17n49/18399.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2017.

SANTOS, Taená Cristine dos. **A vulnerabilidade do mercado de trabalho da mulher**. 2017. 72 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em direito)- Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2017. Disponível em:<
<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/177400>>. Acesso em: 09 set. 2017.

SCHMIDT, Maria Luiza Gava. **Saúde e doença no trabalho**: uma perspectiva sociodramática. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2010. 260 p.

SEABRA, Fernando et al. Existe comportamento diferenciado entre bancos públicos e privados em relação à política monetária? **Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 20, n. 1. p. 97-111, 2009. Disponível em:< <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/7537>>. Acesso em 21 out. 2017.

SEBRAE. **Anuário das mulheres empreendedoras e trabalhadoras em micro e pequenas empresas**: 2015. / Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Socioeconômicas [responsável pela elaboração da pesquisa, dos textos, tabelas e gráficos]. 3.ed. – Brasília, DF : DIEESE, 2015.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Relações de Gênero no trabalho bancário informatizado. **Cadernos PAGU**, n. 10, p. 147-168, 1998. Disponível em:<

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/4098384/0>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. Reestruturação nos bancos no Brasil: desemprego, subcontratação e intensificação do trabalho. **Educação e Sociedade**, a. XX, n. 67, ago. 1999. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/es/v20n67/v20n67a06.pdf>>. Acesso em 25 out. 2017.

SERPA, Nara Cavalcante. A inserção e a discriminação da mulher no mercado de trabalho: questão de gênero. In. Seminário Fazendo Gênero - Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. **Anais**, Florianópolis: UFSC, 2010.

SILVA, Sergio Gomes da. Preconceito e discriminação: as bases da violência contra a mulher. **Psicologia, Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. 3, p. 556-571, 2010. Disponível em:http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932010000300009. Acesso em 28 nov. 2017.

SOUZA, Rosana Porto de. **O gênero feminino e a ascensão aos primeiros níveis gerenciais de uma instituição bancária**. 2014. 52 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Psicologia Organizacional). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Psicologia, Porto Alegre, 2014. Disponível em:<<http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/104349>>. Acesso em: 03 set. 2017.

STEIL, Andrea Valéria. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 62-69, jul/set. 1997. Disponível em:< <http://www.spell.org.br/documentos/ver/18443/organizacoes--genero-e-posicao-hierarquica---compreendendo-o-phenomeno-do-teto-de-vidro>>. Acesso em 31 out. 2017.

TADEU, Silney Alves. Mulher e trabalho na economia social: estereótipos e desigualdades e as teorias sobre as desigualdades entre os gêneros. **Espaço Jurídico**, Joaçaba, v. 9, n. 2, p. 141-150, jul/dez. 2008.

TOURINHO, Cristiane Prado. **Ascensão profissional da mulher: um estudo no Banco dos Corais S.A.** 2012. 41 p.Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Negócios Financeiros). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Curso de Pós-graduação em Administração, Curitiba, 2012.

VAZ, Daniela Verzola. O teto de vidro nas organizações públicas: evidências para o Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 22, n. 3, p. 765-790, dez. 2013. Disponível em:< <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8642183>>. Acesso em: 17 out. 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

VIEGAS, Ana Flavia Cannes Balestreri. A mulher bancária: doenças ocupacionais, profissão e família. **Conversas e Controvérsias**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 4-18, 2010. Disponível em:<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/conversasecontroversias/article/view/6866>>. Acesso em: 20 nov. 2017.

APÊNDICE A – Instrumento de Coleta de Dados- Roteiro de Entrevista

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

Identificação do perfil das respondentes:

1. Idade
2. Escolaridade/Formação
3. Estado Civil
4. Tem filhos? Se sim, quantos?
5. Quando tempo atua/atuou no setor bancário?
6. Tempo de atuação no último banco?
7. Cargo atual?
8. Tempo no cargo atual?

Descrição da rotina de trabalho e trajetória profissional:

1. Comente a respeito de sua trajetória profissional até a ascensão ao cargo de gerente/supervisora.
2. Como é o seu trabalho no banco? Quais são suas atividades diárias?
3. Quanto tempo do seu dia é dedicado às atividades profissionais? Costuma fazer horas extras.
4. Como você divide seu tempo em relação ao trabalho e vida pessoal? Considera-se sobrecarregada?

Principais dificuldades e dupla jornada de trabalho:

1. Para você, o que é necessário para manter-se no mercado de trabalho? Já sentiu necessidade de buscar uma maior qualificação para o cargo que ocupa?
2. Sente-se motivada para o desempenho de suas atividades? Porquê?
3. Há muito tempo, as mulheres precisam conciliar diferentes papéis, seja ele no campo profissional ou no campo pessoal, como esposa e mãe. Como você vê essa realidade? Comente a respeito.
4. Acredita que a maternidade possa ser um empecilho para o desenvolvimento da carreira profissional? Como você percebe os desafios da conciliação entre a maternidade e o trabalho?

5. Como você percebe o posicionamento da empresa quanto à maternidade das colaboradoras?

Carreira gerencial:

1. Sentiu alguma dificuldade ou insegurança em assumir o cargo de gestão? Comente.
2. Quais foram as maiores dificuldades para a ascensão profissional? Como são os processos de promoção dentro do banco?
3. Como a dupla jornada de trabalho (no ambiente de trabalho e nas atividades domésticas) tem impacto na sua carreira? Como é o envolvimento da sua família em relação ao seu trabalho no banco?

Discriminação de gênero:

1. Em algum momento de sua carreira bancária enfrentou alguma dificuldade ou preconceito por ser mulher? Comente a respeito.
2. Como você caracteriza as relações de trabalho com seus colegas? Como você se sente no ambiente de trabalho?
3. Considera que homens e mulheres são tratados de maneira igualitária no ambiente de trabalho? Tem as mesmas oportunidades de crescimento?

APÊNDICE B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezada participante,

Você está sendo convidada a participar da pesquisa: “REPRESENTAÇÕES SOCIAIS DAS LÍDERES BANCÁRIAS”. Desenvolvida por Elaine Paini, discente de graduação em Administração com ênfase em pequenos empreendimentos e cooperativismo da Universidade Federal da Fronteira Sul sob orientação da Professora Dra. Tatiane Silva Tavares Maia.

A presente pesquisa tem como objetivo geral “Identificar as representações sociais de mulheres que atuam ou já atuaram em cargos de gerência e/ou supervisão no setor bancário, com base na história de vida profissional”, sendo que para atingir esse objetivo tenho como objetivos específicos a) Descrever o trabalho desenvolvido pelas mulheres nas agências bancárias; b) Verificar quais são as principais dificuldades enfrentadas pelas mulheres nos cargos, evidenciando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional; c) Descrever os fatores de influência para o desenvolvimento da carreira gerencial feminina; d) Caracterizar a ocorrência de discriminação de gênero no ambiente organizacional.

Sua participação consistirá em responder às perguntas que serão realizadas a todos as entrevistadas. As informações obtidas durante essa pesquisa serão confidenciais e asseguramos o sigilo sobre sua participação. Ainda, destaco que as entrevistas individuais serão gravadas no formato de áudio, para facilitar a análise das informações. Contudo, saliento que somente a pesquisadora e sua orientadora terão acesso a íntegra das gravações.

A qualquer momento você poderá me contatar para tirar dúvidas sobre sua participação.

Pesquisadora: Elaine Paini
E-mail: elaine_paini@hotmail.com
Telefone: (49) 991545329

Declaro que entendi o propósito da pesquisa, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa e concordo em participar.

Chapecó, ____/____/2018.

Nome: _____

Assinatura _____